

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**

## ANUNCIO

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2018,2019,2020 Y 2021

Expediente: 16/01/0009/2019

Fecha: 13/05/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000345011991.

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CUENCA", para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (código de convenio nº 16000345011991), que ha sido suscrito, de una parte, por la "ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CUENCA" (APREL), APEL y ASPEL, por la parte empresarial, y de otra, en representación de los trabajadores, por representantes de las centrales sindicales de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 81/2015, de 14/07/2015, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C-M. de 16 de julio de 2015), en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. – Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DIRECTOR PROVINCIAL,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 y 2021****CAPITULO 1****Disposiciones generales**

Nota previa sobre términos de género.

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajadores", se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector. Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

**Primero.- Determinación de las partes que conciertan el Convenio.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Cuenca APEL, APREL, CEOE y ASPEL y por las centrales sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 1º.- Ámbito de aplicación territorial.**

El presente Convenio tendrá carácter provincial y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo ámbito a todos los empresarios y trabajadores ubicados en la provincia de Cuenca.

**Artículo 2º.- Ámbito de aplicación funcional.**

Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la limpieza de edificios y locales, aun no siendo ésta su actividad principal.

**Artículo 3º.- Ámbito de aplicación personal.**

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

**Artículo 4º.- Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes en cualquier fecha dentro de los treinta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la Autoridad Laboral. En caso de no ser denunciado con la indicada antelación, quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan expresamente que mantendrá íntegramente su vigencia hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

**Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que la sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno indivisible en su aplicación.

**Artículo 6º.- Compensación y absorción.**

1.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las impresas o por cualquier otra causa.

2.- Dichas condiciones también serán absorbibles hasta donde alcancen en cómputo anual, por los aumentos que en un futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el presente Convenio.

3.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto que tengan establecidas las empresas en el momento de publicación de este Convenio.

**CAPITULO II****Organización del trabajo****Artículo 7º.- Derechos de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, a la promoción y formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. También tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

**Artículo 8º.- Obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores tienen como deberes básicos cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y su diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales en este Convenio y las órdenes e instrucciones adaptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

#### **Artículo 9º.- Clasificación profesional.**

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales: I.- Personal Superior y Técnico. II.- Personal Administrativo. III.- Personal Mandos Intermedios. IV.- Personal Operario.

#### **Artículo 10º.- Grupos profesionales**

##### **1.- Personal Superior y Técnico**

Director.

Jefe de Departamento.

Titulado de grado superior.

Titulado de grado medio.

##### **2.- Personal Administrativo:**

Jefe Administrativo.

Cajero.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Telefonista.

##### **3.- Personal Mandos Intermedios:**

Encargado General.

Supervisor o encargado de zona.

Supervisor o encargado de sector.

Encargado de grupo o edificio.

Responsable de equipo.

##### **4.- Personal Operario:**

Ordenanza.

Almacenero.

Listero

Vigilante.

Especialista.

Peón especializado o cristalero especializado.

Conductor-Limpiador.

Limpiador/a.

Oficial.

Ayudante.

Peón.

**Artículo 11º.- Definición de Grupos Profesionales**

I.- Personal Directivo y Técnico Titulado

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Art. 34 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

II.- Personal Administrativo

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

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Art. 35 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

III.- Personal de Mandos Intermedios

- a) Encargado/a General.-Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e

informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona.-Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor/a o Encargado/a de Sector.-Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando 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.

d) Encargado/a de Grupo o Edificio.-Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
2. 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.
3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo.-Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Art. 36 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales,

#### IV.- Personal Operario

a) Ordenanza.-Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero.-Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como, así mismo, registrar toda clase de mercancías.

c) Listero.-Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante.-Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

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

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

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

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

i) Oficial.-Es el trabajador/a que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

j) Ayudante.-Es el trabajador/a, mayor de edad, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

k) Peón.-Es el trabajador/a, mayor de edad, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

l) Aprendiz.-Es aquel trabajador/a que está ligado con la empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

No obstante lo anterior, respecto a la definición de este grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el Art. 37 del convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales

#### **Artículo 12º.- Adscripción del personal.**

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

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

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

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

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

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

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



- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

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

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

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

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

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

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período 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 período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

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

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

#### 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 en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

- a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
- b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.



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

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

### **CAPITULO III**

#### **Ingresos**

##### **Artículo 13º.- Ingresos.**

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y de las del presente Convenio, que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Los empresarios solicitarán los trabajadores en paro que procederán del sector, dada su experiencia en el mismo.
- b) Todo el personal de nuevo ingreso tiene derecho a reconocimiento médico dentro de dos semanas posteriormente a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

##### **Artículo 14º.- Periodo de prueba.**

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

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

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

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

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

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

##### **Artículo 15º.-**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo Directivo o Técnicos Titulados: seis meses.
- Administrativos y mandos intermedios: un mes.
- Subalterno, Obreros y varios: quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

### **CAPITULO IV**

#### **Plantilla**

##### **Artículo 16º.- Movilidad.**

La movilidad funcional de los trabajadores está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, sin más limitaciones que las legales y las que a continuación se establecen:

- a) El cambio de un puesto a otro lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.
- b) Nunca será como medida de sanción disciplinaria.
- c) En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrá en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador, así como su antigüedad.
- d) El cambio se comunicará al trabajador con suficiente antelación.

Cuando un trabajador esté de baja, ya sea por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa tendrá la obligación de respetarle el puesto en el centro de trabajo a la hora de su reincorporación.

Cuando el puesto haya sido cubierto por un trabajador fijo de plantilla, a la reincorporación del accidentado o enfermo, aquél quedará a disposición de la empresa y se afectará al trabajo que se asigne de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la plantilla de un centro tenga que verse objetivamente reducida, los trabajadores que por tal motivo hayan de ser destinados a otros centros percibirán, por una sola vez y en concepto de compensación por el cambio, la cantidad de 30 Euros, respetando sus condiciones laborales.

f) Cuando quede una vacante en un centro distinto, o la empresa se amplíase con nuevos centros de trabajo, el trabajador podrá solicitar por escrito, movilidad justificada por proximidad a su domicilio así como por su antigüedad.

g) El trabajador/a que tenga la consideración de víctima de violencia de género o de víctima de terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, podrá solicitar movilidad especial para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

#### **Artículo 17º.-**

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con la mayor brevedad posible, y si es posible con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

#### **Artículo 18º.- Jornada.**

La jornada de trabajo para todo el personal afectado a este Convenio será de 38 horas semanales efectivas, la jornada de trabajo se aplicará proporcionalmente, con relación a la realizada, para todos aquellos trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial.

En aquellas empresas que deban prestar sus servicios durante 24 horas, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, establecerán mediante negociación el calendario laboral con el horario y jornada que posibilite la prestación del servicio durante las 24 horas.

A partir de la firma del presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en jornada completa disfrutarán, dentro de la misma, de veinte minutos para tomar bocadillo, así mismo, los trabajadores que realicen media jornada disfrutarán de diez minutos por la misma causa, ambos descansos tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

Si durante la vigencia de este convenio se redujese por disposición legal la jornada máxima, se tratará con la Comisión Paritaria del Convenio la adaptación al mismo de la norma legal. Asimismo se estudiará por la Comisión Paritaria en el plazo máximo de dos meses la propuesta de los trabajadores en cuanto a su regulación.

Asimismo, los trabajadores que tuvieran que realizar la comida del mediodía en el centro de trabajo dispondrán de treinta minutos para realizarla, tiempo éste considerado como efectivo de trabajo.

Los trabajadores que realicen su jornada en los días 1 de enero y 25 de diciembre, tendrán derecho a la reducción de 1 hora al inicio o al final de la jornada, prevaleciendo en todo caso el horario indicado por la dirección de la empresa, aquellos trabajadores que no tengan jornada completa la reducción será proporcionalmente a su jornada.

**Artículo 19°.-**

El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos tendrá derecho a:

- a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente.
- b) Cobrarlo, según el artículo 30 del Convenio.

**CAPITULO V**

**Vacaciones, Licencias y Excedencias**

**Artículo 20°.- Vacaciones.**

El personal sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, con la inclusión del Salario Base, la antigüedad y el promedio del resto de complementos o pluses percibidos por el trabajador/a, de forma ordinaria, habitual o normalmente durante los periodos de actividad, excluidas las horas extraordinarias, durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que comience el disfrute del periodo vacacional, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de Diciembre siguiente.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja se le descontará en la liquidación los días que de mas haya disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el artículo 12 de este Convenio, la Empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de la vacaciones correspondientes por los dos periodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

El periodo de disfrute será de junio a septiembre, ambos inclusive, siempre y cuando no sea el periodo de mayor productividad de la empresa, respetándose en cualquier caso los siguientes criterios.

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones en turnos organizados sucesivamente o rotantes,
- b) Cuando exista un turno de vacaciones los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia a hacer coincidir sus vacaciones con los periodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año y el trabajador conocerá por escrito las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con la excepción de aquellos centros de trabajo que tengan establecido un periodo de cierre vacacional.

**Artículo 21°.- Licencias.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias:

1.- Retribuidas:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Alumbramiento de esposa tres días, que se ampliarán a cinco si hay desplazamiento al efecto.

Un día en caso de nacimiento de nietos y hasta tres días en caso de desplazamiento.

c) Tres días en caso de muerte, o enfermedad grave, accidente, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, hijos o padres, de uno y otro cónyuge, que se ampliarán a cinco días cuando el trabajador precise realizar desplazamiento.

Dos días, ampliables a cuatro, si se precisa desplazamiento al afecto, para los mismos supuestos respecto a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de haber finalizado la jornada laboral, las licencias de los apartados b y c, empezaran a tener efecto al siguiente día del hecho causante.

d) Por matrimonio de hijo un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.

Un día por matrimonio de hermanos y padres.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable par el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.

g) El tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales, justificándolos.

h) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera.

Doce horas anuales por asistencia a consulta pediátrica, que se disfrutarán de forma proporcional a la jornada efectiva de trabajo.

Los derechos derivados de los apartados anteriores, que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal, se extenderán a las parejas que convivan en común, justificando esa convivencia mediante Certificación del Registro de parejas o uniones de hecho.

#### **Artículo 22º.- Excedencias.**

##### 1.- Forzosa:

Ésta dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Todo ello, según lo establecido en el Art. 46.1 del ET.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y la de maternidad con personal ajeno deberá contratar al sustituto mediante contrato de interinidad, al finalizar el contrato podrá la empresa rescindir su relación laboral.

##### 2.- Voluntaria:

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre cuatro meses y cinco años, y hasta que no hayan transcurrido tres años desde su incorporación al término de la misma a la empresa no podrá ser ejercitado otra vez este derecho por el mismo trabajador.

Al nacimiento de un hijo, y por un periodo no superior a tres años para atender su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

##### 3.- Excedencia en caso de enfermedad:

Se establece la posibilidad de que un trabajador quede en situación de excedencia voluntaria en caso de enfermedad grave de familiar a cargo del mismo, y por una duración máxima de cuatro meses, en el caso de solicitarse por un periodo inferior, se podrá prorrogar hasta la duración máxima de 4 meses. El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad, transcurrido este periodo, el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venia desempeñando.

##### 4.- Excedencia especial por mejora de empleo:

El trabajador tendrá derecho a una excedencia especial por mejora de empleo y por la duración del contrato de mejora, con expresa reserva de puesto de trabajo, incorporándose al mismo al término del contrato y en las mismas condiciones que disfrutaba el trabajador.

##### 5.- Excedencia por motivos de conciliación:

Excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos/as, y de hasta 2 años, por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

En ambas situaciones se garantizara la incorporación a la empresa al mismo puesto de trabajo en el primer año.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo (Art 46.3 ET)

Reducción de jornada.-

(Art.37.6 ET Permiso por Guarda Legal).

- Quien tenga a su cuidado un menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Corresponde al trabajador/a concretar la hora y determinar este periodo.
- Se debe avisar a la empresa con quince días de antelación de la incorporación a la jornada habitual.
- Se consideran cotizados hasta el 100%, los dos primeros años por guarda legal y el primer año por cuidado de familiares.
- Este cómputo se considera a efectos de prestaciones, jubilaciones, incapacidad permanente, etc.
- El despido o extinción del contrato será nulo.

## CAPITULO VI

### Régimen económico, retribuciones

#### Artículo 23º.- Salario Base.

Para el año 2018, el salario base se incrementara en un 1,2%, para cada categoría con carácter retroactivo a 1 de octubre de 2018, según tabla salarial que se adjunta como anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

Para el año 2019, se efectuará un incremento salarial de un 1,60%, con fecha de efectos de 1 de enero de 2019, según tabla salarial que se adjunta como anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

Para el año 2020, se efectuará un incremento salarial de un 2,20%, con fecha de efectos de 1 de enero de 2020, según tabla salarial que se adjunta como anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

Para el año 2021, se efectuará un incremento salarial de un 2,20%, con fecha de efectos de 1 de enero de 2021, según tabla salarial que se adjunta como anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario.

Las empresas unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que ésta reducción implique a su vez una merma en su salario.

#### Artículo 24º.- Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará dentro de los cinco días hábiles bancarios siguientes a la finalización del mes.

La demora en el pago de haberes según el plazo descrito en el párrafo anterior, tendrá como consecuencia la aplicación de un 10% de penalización por demora, sobre el total de retribuciones correspondientes al mes vencido.

#### Artículo 25º.- Antigüedad.

Para el año 2018, se fija un importe de 38,06 euros por trienio de antigüedad en cada una de las pagas recogidas en el presente Convenio, para la categoría de limpiador/a, para jornada completa.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2018, para el resto de categorías profesionales, se fija la cantidad de 38,54 euros, en las mismas condiciones anteriormente establecidas.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa se devengará proporcionalmente a la jornada real efectiva trabajada.

#### **Artículo 26º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de Verano o Julio, Navidad y "Beneficios", en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

a) Gratificación de verano o Julio, en la primera quincena de Julio.

b) Gratificación de Navidad, en la primera quincena de Diciembre.

c) Gratificación de Beneficios, antes del 31 de Marzo del año siguiente al devengo de la misma excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago todo el año y aquellas, que así lo acuerden con los representantes de los trabajadores.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

a) Gratificación de verano o Julio, del 1 de enero al 30 de Junio.

b) Gratificación de Navidad, del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

c) Gratificación de Beneficios, del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

#### **Artículo 27º.- Horas extraordinarias.**

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75 por 100 sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria, conforme a la cuantía que figura en el anexo de este Convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

#### **Artículo 28. Plus Convenio.**

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá de sus respectivas empresas un Plus convenio, salarial y proporcional a la jornada realizada por día efectivo de trabajo. Este nuevo plus recoge las cuantías que se venían percibiendo en el antiguo Plus Transporte y, además de los incrementos acordados para cada uno de los años, tendrá un incremento adicional del 3,5% en el año 2019 y en el año 2020. Por tanto, tendrá las siguientes cuantías:

Para el año 2018: 3,09 €

Para el año 2019: 3,25 €

Para el año 2020: 3,44 €

Para el año 2021: 3,52 €

#### **Artículo 29º.- Plus festivos y Domingos.**

Para el año 2018 aquel trabajador que realizara su trabajo en festivo, se verá compensado además de lo previsto en la legislación vigente, con un complemento de 12,31 euros por cada uno de los 14 días festivos anuales trabajados.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %



Plus Domingo.- Para el año 2018 aquel trabajador que realizara su trabajo en Domingo, se verá compensado, con un complemento de 6,79 euros por Domingo efectivamente trabajado.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Cuando la jornada sea inferior a la jornada laboral completa se devengará proporcionalmente a la jornada real efectivamente trabajada.

#### **Artículo 30º.- Dietas y desplazamientos.**

El importe de las dietas por desplazamiento para el año 2018 será la siguiente:

-14,86 euros cuando el trabajador tenga que comer fuera de casa.

-29,70 euros cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas.

-54,97 euros dieta completa.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, estas cuantías tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

#### **Artículo 31º.- Kilometraje.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios necesarios adecuados para el desplazamiento al lugar de trabajo, abonarán a dichos trabajadores la cantidad de 0,31 euros por kilómetro tanto a la ida como a la vuelta para el año 2018, y siempre que se encuentre a más de 2 kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad para la que ha sido contratado el trabajador.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

No procederá el abono del plus de kilometraje en aquellos casos en los que el trabajador cambie su localidad de residencia, después de haberse iniciado la relación laboral.

Se respetará el abono del kilometraje, a todos los trabajadores que vinieran percibiéndolo a la fecha de publicación del presente Convenio

#### **Artículo 32º.- Plus Hospitalario.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio que presten sus servicios en Centros Hospitalarios adscritos al sistema de la Sanidad Pública, percibirán en concepto de Plus Hospitalario, la cantidad de 3,29 € por día efectivo de trabajo para el año 2018.

La percepción de este plus es incompatible con el abono al trabajador de cualquier otro complemento retributivo, ya sea personal, (excluyéndose expresamente la antigüedad), o de puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, si el importe percibido conjuntamente por el trabajador en concepto de los antedichos complementos, en consideración diaria, fuese inferior al fijado en el presente artículo como Plus Hospitalario, el trabajador percibirá la diferencia hasta alcanzar la cuantía establecida en tal concepto.

El Plus establecido en el presente artículo se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base.

### **CAPITULO VII**

#### **Mejoras de carácter social**

#### **Artículo 33º.- Protección social.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora

de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o proceder a su acumulación en 15 días hábiles a continuación del permiso de maternidad, previa comunicación a la empresa con 15 días de antelación e independientemente del tipo de jornada que tengan.

#### MATERNIDAD/PATERNIDAD

a) Podrá ser causa de suspensión del contrato, tal y como establece el Art.- 45.1 d) y e) el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Así como, el riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

b) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. A este respecto, se estará a lo dispuesto en el R.D. Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, de BOE 7 de marzo de 2019, y a la Disposición Transitoria decimotercera que establece la aplicación paulatina del Art. 48 del ET.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de

guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d). En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

e). En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

f). En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

g). Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

No obstante, al respecto de lo señalado en este apartado, se estará a lo dispuesto a la legalidad vigente en cada momento.

#### PERMISOS EN LOS CASOS DE NACIMIENTOS PREMATUROS

En caso de que el hijo/a deba permanecer hospitalizado, por falta de peso o cualquier otra circunstancia después del parto:

- Ambos progenitores tendrán derecho a permiso de una hora retribuida.
- Pueden optar por una reducción de jornada hasta dos horas con reducción proporcional de salario.

#### SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26)

- En los conciertos con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se prestará una atención especial a las trabajadoras durante la lactancia y el embarazo.
- Establecer la relación de puestos de trabajo con riesgo potencial para trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia, o puestos exentos que obliga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud y a la del feto

#### Artículo 34º.- Vestuario.

La empresa vendrá obligada a solicitar de cada uno de sus clientes un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga el trabajo en el centro de que se trate. Si los trabajadores a emplear pasan de quince, será obligatorio que las empresas soliciten dicho cuarto en sus escritos de oferta y opción al centro que pretenda contratar.

#### Artículo 35º.- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores dos uniformes, como mínimo, al año, para el desempeño de su

tarea, y cuyo uso será obligatorio, devolviéndolos cuando cese la relación laboral entre la empresa y el trabajador, cualquiera que fuese la causa.

Así mismo se facilitará una ropa de abrigo (Jersey o Chaquetilla y Chubasquero o Impermeable) para aquellos trabajadores que desempeñen sus trabajos en exteriores.

Las empresas están obligadas a la entrega de un par de zapatos al año para todos los trabajadores que realicen 4 horas diarias de jornada o superen las 20 horas semanales y un par cada dos años para el resto de los trabajadores

En caso de no entregarse los uniformes se abonará al trabajador 0,71 euros por día de trabajo, en compensación de los gastos de uniforme para el año 2018.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, esta cuantía tendrá los siguientes incrementos porcentuales:

Para el año 2019, este importe tendrá un incremento del 1,6 %

Para el año 2020, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

Para el año 2021, este importe tendrá un incremento del 2,2 %

#### **Artículo 36º.- Medios de protección.**

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

#### **Artículo 37º.- Anticipos.**

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado a conceder un anticipo el quince de cada mes, por el importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

#### **Artículo 38º.- Jubilación anticipada.**

En lo referente a este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 39º.- Jubilación parcial, con contrato de relevo.**

El trabajador podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir 60 años, simultaneada con un contrato de relevo, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento de Seguridad Social.

#### **Artículo 40º.- Toxicidad, peligrosidad y penosidad.**

Aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o penosos y que no sean subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base.

Será la autoridad competente quién determine que labores llevan consigo toxicidad, peligrosidad o penosidad.

#### **Artículo 41º.- Incapacidad Temporal (I.T.).**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que estén en situación de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad común o Accidente no Laboral, percibirán por parte de las empresas un complemento que garantice el 100 por 100 de su salario desde el tercer día de la baja.

En los casos de Incapacidad por Accidente Laboral, Enfermedad Profesional o por Baja común que requiera Hospitalización, el trabajador percibirá por parte de las empresas un complemento que garantice el 100 por 100 de su salario, desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 42º.- Plus nocturnidad.**

Los trabajadores que vengán desarrollando su trabajo entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, ambas inclusive, percibirán un plus del 25 por 100 de su salario base por cada hora trabajada, si las horas trabajadas durante el periodo nocturno excedan de cuatro , se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubieran realizado en dicho periodo..

#### **Artículo 43º.- Ayuda por fallecimiento.**

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un/a trabajador/a, la empresa abonará a sus beneficiarios una ayuda consistente en el abono de una mensualidad de salario real que viniera percibiendo el trabajador/a, independientemente de lo que le corresponda por Normativa o Ley vigente.

#### **Artículo 44º.- Asuntos propios.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio dispondrán de tres días retribuidos para asuntos propios al año, para su disfrute.

El trabajador/a deberá notificarlo a la empresa con 72 horas de antelación, debiendo acreditar, al menos, seis meses de permanencia en la empresa o contrato de seis meses.

Asimismo, no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por más del 15 % de la plantilla ni ser ejercitado el derecho en puentes laborales.

En caso de discrepancia sobre la interpretación de este artículo se someterá a dictamen de la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 45°.-**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de dos días de descanso remunerado siendo estos el día 24 y 31 de Diciembre de cada año. Este disfrute se realizará por mitades de plantilla de cada centro.

El que trabaje uno de los dos días o los dos días a mitad de jornada disfrutará de un día más de asuntos propios con las mismas características. Este día se disfrutará en el mismo año, excepto en los casos en que se desconozca el calendario de trabajo de los días 24 y 31 de Diciembre, que se trasladará el disfrute al año siguiente.

### **CAPITULO VIII**

#### **Representación Colectiva**

##### **Artículo 46°.- Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio compuesto por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, designados por las partes signatarias del Convenio y de los que han formado Comisión Deliberadora del mismo, tanto titulares como suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver, vigilar, etc, todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la Comisión Paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Serán funciones de la comisión:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Serán Presidente y Secretario de esta Comisión dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, recayendo el cargo alternativamente entre empresario y trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos regulados en el "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA".

Durante el tiempo que la Comisión por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario integro, conforme lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

El domicilio de la Comisión Paritaria quedará establecido en la Delegación Provincial en Cuenca del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha, sito en Parque San Julián 13, 2ª planta, CP. 16071 Cuenca y teléfono 969 17 98 17.

##### **Artículo 47°.- Nuevos contratos.**

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

##### **Artículo 48.- Riesgo de accidentes.**

En caso de riesgo de accidentes inminentes, se podrá interrumpir las actividades laborales en los puestos de trabajo que tengan dicho riesgo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

##### **Artículo 49°.- Reconocimientos médicos.**

Las empresas están obligadas a facilitar un reconocimiento médico completo anual a todos los trabajadores. Estos reconocimientos médicos, cuyos resultados serán entregados en forma inteligible al trabajador, deberán ser semestrales cuando el trabajador realice un trabajo tóxico o penoso.

**Artículo 50º.- Cobro de cuotas sindicales.**

Las empresas deberán descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su Central Sindical. A tal efecto el escrito deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad Bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el trabajador, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente la cuota, deberá comunicárselo a la empresa por escrito.

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Cuando se produzca un embarazo ó parto reciente y las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras ó del feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante la adaptación de las condiciones de trabajo más acordes con su estado de salud, si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª**

**VIOLENCIA DE GÉNERO.-** Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional de salario.
- Reordenación de su tiempo de trabajo, mediante adaptación del horario, jornada flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- Adaptación de las vacaciones fuera del periodo vacacional.
- Se le facilitará los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas. Dichos permisos serán retribuidos.
- Extinción del contrato.
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y derecho a percibir prestación por desempleo.
- El periodo de suspensión no podrá exceder de 6 meses.
- El juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses.
- Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo darán lugar a situación legal de desempleo.
- El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- La incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo se realizará en las mismas condiciones que existían en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psíquica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, la perjudicada deberá comunicarlo a la empresa con la mayor brevedad posible.
- Para el reconocimiento de estos derechos, bastará para acreditarlo la orden de protección a favor de la persona víctima de género.

**ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO**

1. De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se promoverá en el ámbito del presente Convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso bajo el principio general de colaboración entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.



Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el tiempo, en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional o psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones diarias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.
- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
- b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
- c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
- d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
- e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical.

#### PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su deci-

dido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad.

#### MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN Selección, promoción y desarrollo personal.

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación. Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte. Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. A tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.

#### COMISIÓN DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Igualdad Paritaria, constituida con 4 miembros por parte de las empresas y 4 por parte de los/las RLT.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos en el "ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA", o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

##### JUBILACIÓN A LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2018, se pacta expresamente que sera causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

A.- Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

B.- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No sera de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las cantidades percibidas durante el año 2018 en el concepto de plus transporte serán compensadas y absorbidas en la cuantía establecida en el artículo 28 de este convenio para ese mismo año 2018.

#### DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente convenio colectivo será de aplicación el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (B.O.E 123 de 23 de mayo de 2.013)

## TABLA SALARIAL ANEXA PARA EL AÑO 2018

Categorías	€/Mes	€/h. Extra
<b>Grupo 1.- Directivos y Técnicos</b>		
Director	1.551,64	23,48
Jefe Departamento	1.447,31	21,90
Titulado Grado Superior	1.236,81	18,72
Titulado Grado Medio	1.175,10	17,81
<b>Grupo 2.- Personal Administrativo</b>		
Jefe Administrativo	1.236,81	18,72
Cajero	1.122,81	16,94
Oficial 1ª	1.087,52	16,45
Oficial 2ª	1.017,47	15,39
Auxiliar	947,34	14,34
Telefonista	929,73	14,08
Cobrador	929,73	14,08
<b>Grupo 3.- Mandos Intermedios</b>		
Encargado General	1.236,81	18,72
Superv. o Encargado de Zona	1.133,76	17,17
Superv. o Encargado de Sector	1.029,99	16,97
Encargado de Grupo o Edificio	991,15	15,00
Responsable de Equipo	888,55	13,45
<b>Grupo 4.- Subalternos</b>		
	€/Día	€/h. Extra
Ordenanza	29,17	13,39
Almacenero	29,17	13,39
Vigilante	29,17	13,39
Botones	23,91	10,98
Especialista	32,92	15,12
Peón o Cristalero Especializado	29,51	13,54
Conductor – Limpiador	32,94	15,12
Limpiador/a	29,13	13,38
Oficial	32,92	15,12
Ayudante	29,44	13,51
Peón	29,13	13,38

ANTIGÜEDAD.- Categoría de limpiador/ra, 38,06 €, trienio.

Resto de categorías, 38,54 €, trienio.

DIETAS.- Una comida, 14,86 €,., Dos comidas, 29,70 €,., Dieta completa, 54,97 €.

PLUS CONVENIO.- Por día trabajado, 3,09 €.

PLUS FESTIVO.- Por festivo trabajado, 12,31 €.

PLUS DOMINGO.- Por domingo trabajado, 6,79 €.

PLUS KILOMETRAJE.- Por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, 0,31

ROPA DE TRABAJO.- En caso de no entregarse los uniformes y por día trabajado, 0,71 €.

PLUS HOSPITALARIO.- Por día trabajado, 3,29 €.

## TABLA SALARIAL ANEXA PARA EL AÑO 2019

Categorías	€/Mes	€/h. Extra
<b>Grupo 1.- Directivos y Técnicos</b>		
Director	1.576,47	23,86
Jefe Departamento	1.470,47	22,25
Titulado Grado Superior	1.256,60	19,02
Titulado Grado Medio	1.193,90	18,09
<b>Grupo 2.- Personal Administrativo</b>		
Jefe Administrativo	1.256,60	19,02
Cajero	1.140,77	17,21
Oficial 1ª	1.104,92	16,71
Oficial 2ª	1.033,75	15,64
Auxiliar	962,50	14,57
Telefonista	944,61	14,31
Cobrador	944,61	14,31
<b>Grupo 3.- Mandos Intermedios</b>		
Encargado General	1.256,60	19,02
Superv. o Encargado de Zona	1.151,90	17,44
Superv. o Encargado de Sector	1.046,47	17,24
Encargado de Grupo o Edificio	1.007,01	15,24
Responsable de Equipo	902,77	13,67
<b>Grupo 4.- Subalternos</b>		
	<b>€/Día</b>	<b>€/h. Extra</b>
Ordenanza	29,64	13,60
Almacenero	29,64	13,60
Vigilante	29,64	13,60
Botones	24,93	11,16
Especialista	33,45	15,36
Peón o Cristalero Especializado	29,98	13,76
Conductor – Limpiador	33,47	15,36
Limpiador/a	29,60	13,59
Oficial	33,45	15,36
Ayudante	29,91	13,73
Peón	29,60	13,59

ANTIGÜEDAD.- Categoría de limpiador/ra, 38,67 €, trienio.

Resto de categorías, 39,16 €, trienio.

DIETAS.- Una comida, 15,10 €, Dos comidas, 30,18 €, Dieta completa, 55,85 €.

PLUS CONVENIO.- Por día trabajado, 3,25€.

PLUS FESTIVO.- Por festivo trabajado, 12,51 €.

PLUS DOMINGO.- Por domingo trabajado, 6,90 €.

PLUS KILOMETRAJE.- Por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, 0,32

ROPA DE TRABAJO.- En caso de no entregarse los uniformes y por día trabajado, 0,72 €.

PLUS HOSPITALARIO.- Por día trabajado, 3,34 €.

## TABLA SALARIAL ANEXA PARA EL AÑO 2020

Categorías	€/Mes	€/h. Extra
<b>Grupo 1.- Directivos y Técnicos</b>		
Director	1.611,15	24,38
Jefe Departamento	1.502,82	22,74
Titulado Grado Superior	1.284,25	19,44
Titulado Grado Medio	1.220,17	18,49
<b>Grupo 2.- Personal Administrativo</b>		
Jefe Administrativo	1.284,25	19,44
Cajero	1.165,87	17,59
Oficial 1ª	1.129,23	17,08
Oficial 2ª	1.056,49	15,98
Auxiliar	983,68	14,89
Telefonista	965,39	14,62
Cobrador	965,39	14,62
<b>Grupo 3.- Mandos Intermedios</b>		
Encargado General	1.284,25	19,44
Superv. o Encargado de Zona	1.177,24	17,82
Superv. o Encargado de Sector	1.069,49	17,62
Encargado de Grupo o Edificio	1.029,16	15,58
Responsable de Equipo	922,63	13,97
<b>Grupo 4.- Subalternos</b>		
	€/Día	€/h. Extra
Ordenanza	30,29	13,90
Almacenero	30,29	13,90
Vigilante	30,29	13,90
Botones	25,48	11,41
Especialista	34,19	15,70
Peón o Cristalero Especializado	30,64	14,06
Conductor – Limpiador	34,21	15,70
Limpiador/a	30,25	13,89
Oficial	34,19	15,70
Ayudante	30,57	14,03
Peón	30,25	13,89

ANTIGÜEDAD.- Categoría de limpiador/ra, 39,52 €, trienio.

Resto de categorías, 40,02 €, trienio.

DIETAS.- Una comida, 15,43 €, Dos comidas, 30,84 €, Dieta completa, 57,08 €.

PLUS CONVENIO.- Por día trabajado, 3,44€.

PLUS FESTIVO.- Por festivo trabajado, 12,79 €.

PLUS DOMINGO.- Por domingo trabajado, 7,05 €.

PLUS KILOMETRAJE.- Por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, 0,33

ROPA DE TRABAJO.- En caso de no entregarse los uniformes y por día trabajado, 0,74 €

PLUS HOSPITALARIO.- Por día trabajado, 3,41 €.



## TABLA SALARIAL ANEXA PARA EL AÑO 2021

Categorías	€/Mes	€/h. Extra
<b>Grupo 1.- Directivos y Técnicos</b>		
Director	1.646,60	24,92
Jefe Departamento	1.535,88	23,24
Titulado Grado Superior	1.312,50	19,87
Titulado Grado Medio	1.247,01	18,90
<b>Grupo 2.- Personal Administrativo</b>		
Jefe Administrativo	1.312,50	19,87
Cajero	1.191,52	17,98
Oficial 1ª	1.154,07	17,46
Oficial 2ª	1.079,73	16,33
Auxiliar	1.005,32	15,22
Telefonista	986,63	14,94
Cobrador	986,63	14,94
<b>Grupo 3.- Mandos Intermedios</b>		
Encargado General	1.312,50	19,87
Superv. o Encargado de Zona	1.203,14	18,21
Superv. o Encargado de Sector	1.093,02	18,01
Encargado de Grupo o Edificio	1.051,80	15,92
Responsable de Equipo	942,93	14,28
<b>Grupo 4.- Subalternos</b>		
	<b>€/Día</b>	<b>€/h. Extra</b>
Ordenanza	30,96	14,21
Almacenero	30,96	14,21
Vigilante	30,96	14,21
Botones	26,04	11,66
Especialista	34,94	16,05
Peón o Cristalero Especializado	31,31	14,37
Conductor – Limpiador	34,96	16,05
Limpiador/a	30,92	14,20
Oficial	34,94	16,05
Ayudante	31,24	14,34
Peón	30,92	14,20

ANTIGÜEDAD.- Categoría de limpiador/ra, 40,39 €, trienio.

Resto de categorías, 40,90 €, trienio.

DIETAS.- Una comida, 15,77 €, Dos comidas, 31,52 €, Dieta completa, 58,34 €.

PLUS CONVENIO.- Por día trabajado, 3,52 €.

PLUS FESTIVO.- Por festivo trabajado, 13,07 €.

PLUS DOMINGO.- Por domingo trabajado, 7,21 €.

PLUS KILOMETRAJE.- Por kilómetro recorrido, tanto a la ida como a la vuelta, 0,34

ROPA DE TRABAJO.- En caso de no entregarse los uniformes y por día trabajado, 0,76 €.

PLUS HOSPITALARIO.- Por día trabajado 3,49 €.