

**JUNTA DE ANDALUCIA****Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo  
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.317/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0197/2023

Código de Convenio: 14000445011981

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Locales y Edificios de la Provincia de Córdoba (años 2023 a 2024), aprobado el día 13 de noviembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

**ACUERDA**

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, en la fecha certificada

Córdoba, 5 de diciembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**Capítulo I****NORMAS GENERALES****Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores/as y las empresas que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la provincia de Córdoba y mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales radiquen fuera de la provincia.

**Artículo 2. Vigencia y Duración**

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero de 2023, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración de este Convenio extenderá su vigencia a los años 2023 y 2024, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con el artículo 86 el Estatuto de los Trabajadores/as. En cualquier caso la denuncia deberá notificarse a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

En cualquier caso, tras la denuncia del Convenio este mantendrá su ultraactividad, resultando de aplicación en su totalidad hasta que se alcance el nuevo acuerdo que venga a sustituirlo.

**Artículo 3. Absorción y Compensación**

Las mejoras y remuneraciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no serán absorbidas ni compensadas por las establecidas en este Convenio.

**Artículo 4. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

En el caso en que, por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo alguno de sus artículos o una parte sustancial de los mismos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegará a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de mediación establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

**Capítulo II****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 5. Facultades de la Empresa**

La Dirección y control de la actividad laboral, así como la Organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, Empresario o persona en quien delegue. Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores/as, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 6**

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

**Artículo 7**

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

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

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las ta-

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

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

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

## GRUPOS PROFESIONALES

### Artículo 8.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

-Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

-Grupo II: Personal Administrativo.

-Grupo III: Mandos Intermedios.

-Grupo IV: Personal Operario.

### Artículo 9. Grupo I

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

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

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

### Artículo 10. Grupo II

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

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

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

### Artículo 11. Grupo III

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

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

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título

meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

### Artículo 12. Grupo IV

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

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

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

### Artículo 13. Definición Grupo Profesional I

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

### Artículo 14. Definición Grupo Profesional II

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

### Artículo 15. Definición Grupo Profesional III

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

gados siendo sus funciones las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

-Corrección de anomalías e incidencias.

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

#### **Artículo 16. Definición Grupo Profesional IV**

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

determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### **Niveles Funcionales**

##### **Nivel I.**

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

##### **Nivel II.**

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

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

##### **Nivel III.**

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

#### **Artículo 17.**

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 16.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

#### **Artículo 18.**

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 16. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

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

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

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

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

#### **Artículo 19. Movilidad Funcional**

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a su grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

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

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la del Grupo profesional o las de categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador pasará a pertenecer a la nueva categoría profesional, reservándose éste la elección de aceptar la nueva categoría o continuar en la de procedencia, sin menoscabo de la diferencia salarial que devenga la categoría que efectivamente realiza de superior categoría.

En cualquier caso, y desde la fecha que al trabajador se le

asignen funciones de superior categoría, devengará el nivel retributivo correspondiente a la categoría desempeñada.

### **Capítulo III**

#### **RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **Artículo 20. Cuantificación y Estructura del Salario**

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

#### **Artículo 21. Conceptos Retributivos**

Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos por antigüedad.
- c) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- d) Gratificación de beneficios.
- e) Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.
- f) Horas extraordinarias.
- g) Pluses.

#### **Artículo 22. Salario Base**

Las cantidades correspondientes al salario base para los distintos Grupos y categorías profesionales, serán las especificadas en tabla anexa número 1.

Los salarios a que se refiere dichas tablas son mensuales y se harán efectivos por mensualidades vencidas, como máximo a día 3 del siguiente mes.

#### **Artículo 23. Complementos por Antigüedad**

El complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores/as que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio.

#### **Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad**

1. Todo el personal en cada uno de los meses de julio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

2. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente, y se abonarán en las siguientes fechas:

- a) El día 15 de julio, la devengada del 1 de enero al 30 de junio.
- b) El día 18 de diciembre, la devengada del 1 de julio al 31 de diciembre.

3. Cuando el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes de julio o de diciembre y a petición del mismo, la gratificación le será abonada en la nómina de junio o de noviembre, según corresponda.

#### **Artículo 25. Gratificación de Beneficios**

1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una



gratificación de beneficios que se percibirá en el primer trimestre del año, y que corresponde al ejercicio económico del año anterior.

2. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

#### **Artículo 26. Asignaciones y Gratificaciones Complementarias o Especiales**

1. Gratificación de trabajos complementarios. Cuando ocasionalmente el personal encuadrado en cualquiera de las categorías de Limpiadora, Limpiacristales, Peón Especializado/a, Especialista y Conductor/a-Limpiador/a, realice trabajos complementarios distintos de los definidos como actividades propias y habituales de su categoría, como los de fregar platos, recoger mesas, poner lavadoras, servicios de lavandería, hacer camas, colgar o descolgar cortinas u otros análogos, recibirá la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Dicha cantidad es mensual y se abonará por mensualidades vencidas. Se percibirá proporcionalmente a los días trabajados al mes, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

2. Gratificación centros mineros. Dadas las especiales características en se desarrolla la actividad laboral en los Centros Mineros de nuestra Provincia, se establece que el personal que preste sus servicios en dichos Centros, recibirá la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Dicha cantidad se hará abonable por mensualidades vencidas. Cuando la jornada de trabajo fuese inferior a la normal, se percibirá la gratificación proporcionalmente a la misma, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

#### **Artículo 27. Horas Extraordinarias**

1. Las partes firmantes manifiestan la necesidad y la conveniencia de eliminar las horas extraordinarias en el Sector, quedando a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, expresamente prohibidas; sin embargo, se realizarán en casos muy extremos, y en tal caso serán de dos horas por mes y trabajador, debiendo ser justificadas por los empresarios ante los representantes de los trabajadores/as, para determinar la situación que las motivó.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor hora ordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Ingresos Anuales} = (\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{\text{Jornada anual (1.728 horas)}}$$

Se entiende por ingresos anuales a estos efectos el salario base mensual más antigüedad multiplicados por 15 mensualidades. Para calcular el valor de la hora extraordinaria, sobre el valor hora ordinaria se aplicará un incremento del 75 por 100.

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \text{Valor hora ordinaria} \times 175 \%$$

Por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con tiempo de descanso equivalentes, (1 hora trabajada = 1 hora y 3/4 de descanso), en los días que aquellas decidan, dentro de los tres meses siguientes a la prestación de las horas extraordinarias.

#### **Artículo 28. Pluses**

1. Plus de Festivos. Se establecen los Pluses en las cuantías y por los conceptos siguientes:

Centros Hospitalarios, percibirán la cantidad que es de ver en la tabla salarial anexa.

Centros con Plus reconocido al 31-05-1994, percibirán la canti-

dad que es de ver en la tabla salarial anexa.

Centros no hospitalarios, Trabajadores/as con rotación anual en Domingos y Festivos. Frecuencia de trabajo mínima para su devengo: 2 Domingos/mes o 8 Festivos/año, percibirán la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

Resto de trabajadores/as que realicen circunstancialmente su jornada en Domingo o Festivo percibirán por ese día la cantidad fijada en la tabla salarial anexa.

2. Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía la establecida en la tabla salarial anexa por día efectivamente trabajado.

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por ningún otro concepto.

3. Nocturnidad. El trabajo nocturno será el comprendido entre las 22 horas a las 6 horas. Cuando se realicen trabajos en estas horas el trabajador/a percibirá un Plus de Nocturnidad, consistente en el 25 por 100 sobre salario base de Convenio.

### **Capítulo IV**

#### **RÉGIMEN DE TRABAJO**

##### **Artículo 29. Jornada de Trabajo**

1. La jornada máxima de trabajo será de 38 horas semanales, equivalentes a 1.728 horas en cómputo anual, en las que están computadas como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio siempre que la jornada sea completa y de forma continuada.

2. Se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

##### **Artículo 30. Descansos y Horario**

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas consecutivas.

2. Las empresas se comprometen a confeccionar un cuadrante de horas de trabajo, que contemple los descansos de sábados alternativos siempre y cuando el servicio a realizar en el Centro lo permita y de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o en su caso, con los propios trabajadores/as.

3. En los 3 días de FERIA de cada localidad, la jornada laboral será de 3 horas cada uno de los días, o la parte proporcional a la jornada que se realice.

4. Asimismo los días 24 y 31 de diciembre, se establece uno de ellos de total descanso y del otro la mitad de la jornada, cuya distribución entre el personal se determinará por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o los propios trabajadores/as, en su caso.

##### **Artículo 31. Vacaciones**

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, o la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, que no podrán comenzar en día de descanso, domingo ni festivo.

2. El período hábil para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido entre los meses de julio a septiembre, ambos incluidos, de cada año.

3. El turno correspondiente a cada trabajador se determinará mediante sorteo en presencia de los Delegados/as de Personal, o de los propios trabajadores/as en su caso, de cada centro o por sistema rotativo, según decidan la mayoría de los trabajadores/as.

4. Durante el primer trimestre del año, por parte del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o por los propios trabajadores/as, en su caso, se comunicará a la Dirección de la empresa el período de vacaciones elegido por cada uno de ellos. La empre-

sa dispondrá de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de comunicación, para confeccionar las listas definitivas de los diferentes turnos de vacaciones.

5. El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios de la empresa, o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

6. Si durante el disfrute de las vacaciones del trabajador/a se produjera baja de Incapacidad Transitoria que precise ingreso en centro hospitalario superior a 2 días, se suspenderán las mismas, disfrutándose el resto de los días de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

7. Las empresas se obligan a contratar al personal para la sustitución de vacaciones, por el tiempo que dure el período vacacional, siempre que continúe la actividad del centro.

8. El derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural. No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una capacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el periodo de suspensión de Contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, y antes de llegar dicha fecha, el trabajador o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones, acordándose a tal efecto un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 32. Permisos Retribuidos**

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores/as, y previo aviso, les concederán los siguientes permisos retribuidos, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por matrimonio del propio trabajador o inscripción en el registro de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

d) Por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

e) Por mudanza del domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional y período determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de ausencias y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes mencionado, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales por representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».

i) Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un/a menor de doce años o discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario, en al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del mismo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

j) Para asistencia médica los trabajadores/as dispondrán de 14 horas anuales.

El disfrute del régimen de licencias y permisos retribuidos recogido en el presente Convenio se extiende a cualquier unión de convivencia o parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente registro público; de igual manera, las referencias a hijos, padres, hermanos o demás familiares se aplicaran tanto a hijos naturales como adoptados.

En casos de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores/as/as disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos

sos retribuidos que el resto de trabajadores/as, debiendo acreditar la unión de la convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

#### **Artículo 33. Asuntos Propios**

Previa solicitud de los trabajadores/as con 48 horas de antelación (salvo casos excepcionales), y que en todo caso serán sin justificación, tendrán derecho a los siguientes días anuales retribuidos para asuntos propios:

- Trabajadores/as/as de Centros Hospitalarios: 5 días/año.
- Trabajadores/as/as restantes centros: 2 días/año.

Estos días no podrán ser acumulables a vacaciones, ni a los 14 festivos, salvo casos excepcionales, y se podrán disfrutar en cualquier turno.

#### **Artículo 34. Permisos no Retribuidos**

1. Para los trabajadores/as que así lo soliciten, con al menos 3 días laborables de antelación, las empresas les concederán un permiso no retribuido con un mínimo de una semana y un máximo de un mes.

2. A la finalización del plazo establecido, el trabajador se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo, en el mismo Grupo y con la misma categoría profesional.

3. Este permiso no retribuido sólo podrá solicitarse una vez al año.

### **Capítulo V**

#### **MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

#### **Artículo 35. Movilidad entre Centros de Trabajo**

Los trabajadores/as no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y estos traslados afectarán siempre con preferencia a los trabajadores/as de menor antigüedad, salvo solicitud expresa del cliente, en cuyo caso se seleccionará al más idóneo por razón de horario, proximidad al centro de trabajo, y siempre entre los de menor antigüedad, con información a los representantes legales de los trabajadores/as en un plazo máximo de 24 horas.

#### **Artículo 36. Cómputo Desplazamientos**

1. Para los desplazamientos realizados durante la jornada laboral entre centros de trabajo se establece un tope máximo de dos turnos.

2. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan tres centros, se computarán 10 minutos diarios de trabajo efectivo por desplazamientos y por turno.

3. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan más de tres centros, se computarán 25 minutos de trabajo efectivo por todos los desplazamientos y por turno, descansados al final de la jornada.

#### **Artículo 37. Movilidad Geográfica y Dietas**

En los supuestos de desplazamientos a centros de trabajo, situados fuera de la localidad habitual del trabajador, y que no tengan la consideración de traslado, devengarán a favor de los trabajadores/as que los realicen las dietas establecidas en la tabla salarial adjunta.

2. Asimismo se abonarán los gastos de viaje por su importe íntegro en caso de transporte público, o bien a razón de 0,19 euros por km. cuando, por indicación expresa de la empresa, el trabajador use su propio vehículo.

3. Aquellas empresas que tengan establecidos centros de trabajo fuera del casco urbano, además de la obligación de abonar el plus de transporte establecido en el presente Convenio, estarán obligados a poner a disposición de sus trabajadores/as los medios de locomoción adecuados que facilite su desplazamiento a dicho centro de trabajo.

#### **Artículo 38. Cambio de Puesto de Trabajo por razón de Em-**

#### **barazo**

Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo que realicen pueda poner en riesgo el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

#### **Artículo 39. Excedencias**

1. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, en las excedencias voluntarias por mutuo acuerdo de las partes, se establece un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

2. Excedencias voluntarias para atención de menores. Los trabajadores/as que tengan a su cargo menores de doce años podrán solicitar la excedencia en la empresa, con independencia del tiempo de antigüedad. El tiempo de duración de la misma, se establece en un mínimo de seis meses y un máximo de cuatro años. La excedencia será optativa para el padre o la madre. Esta forma de excedencia se solicitará con un mes de antelación al comienzo de la misma, y para la incorporación será avisada la empresa igualmente con un mes de antelación a la fecha de su incorporación. La excedencia para atención de menores no podrá ser utilizada para ocupar un puesto de trabajo retribuido y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El período de excedencia será cubierto por un contrato de duración igual al período de excedencia, siempre que las condiciones existentes en cada momento en materia de contratación laboral lo permitan y cuando la misma se solicite por un período máximo de dos años.

4. En el supuesto de que un trabajador fijo solicitase excedencia para formalizar un contrato temporal de trabajo, distinto al de limpieza, con la Administración, la empresa le garantiza el reintegro en la misma una vez finalizado el contrato temporal antedicho, siempre que no exceda de doce meses. Dichas excedencias se podrán solicitar de año en año con un tope máximo de cuatro años. Debiendo preavisar tanto para su solicitud, prórrogas, como para su reintegro, con al menos un mes de antelación.

### **Capítulo VI**

#### **PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **Artículo 40. Incapacidad Temporal**

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias, a los trabajadores/as en situación de IT cuando concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Por accidente laboral desde el primer día de la baja.
- b) Por enfermedad que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y en tanto subsista la baja médica.
- c) Por enfermedad común, a partir del decimosexto día de la baja, con un máximo de tres meses, en tanto subsista la baja médica, con parte facultativo.
- d) Por maternidad, durante el período legal de la misma.
- e) Asimismo, se complementará hasta el 100% de sus salarios a los trabajadores/as que no superen los 20 días al año de IT. En caso de cambio de empresa en el centro, cada una abonará la parte proporcional correspondiente al período trabajado en su empresa.

#### **Artículo 41. Seguro de Vida**

1. Se establece un seguro de vida con las siguientes cuantías: 6.010,12 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa o si se tratase de invalidez total y permanente por cualquier causa.

2. El presente seguro se concertará siempre que lo soliciten al menos un 20% del personal de la empresa y a petición expresa y

por escrito de los trabajadores/as que deseen su contratación. La solicitud deberán hacerla los trabajadores/as a la empresa con al menos un mes de antelación, para la formalización del seguro.

3. Las primas serán abonadas de la siguiente forma:

60% por la empresa.

40% por el trabajador.

#### **Artículo 42. Fallecimiento**

Al fallecimiento de un trabajador durante la jornada laboral, incluido in itinere, o en situación de IT, las empresas donarán a la viuda/o, o a los familiares con los cuales conviviera habitualmente, el importe del 50% de una mensualidad consistente en el salario base más antigüedad.

### **Capítulo VII**

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 43. Discapacitados**

A tenor de lo establecido en la legislación vigente, en las empresas de más de 50 trabajadores/as, el 2% de plantilla será cubierto por personas discapacitadas. A tal efecto, la Comisión Paritaria del Convenio efectuará cuantas gestiones sean necesarias ante los organismos públicos, para alcanzar los objetivos que se marcan en este artículo.

#### **Artículo 44. Subrogación del Personal**

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

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

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

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

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as 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/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/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 seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

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

d. Trabajadores/as/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 seis meses anteriores a la finalización de aquella.

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

f. Trabajadores/as/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 seis meses.

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

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

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

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

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

c. Los trabajadores/as/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfruta-



rán 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/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as/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/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 1º 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/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/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.

#### **Artículo 45. Supuestos Especiales de Subrogación**

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

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

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

Número aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida) / número aviones ponderados totales atendidos en los 12 me-

ses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

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

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

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

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

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

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

3) Realizada la distribución de trabajadores/as con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad.

Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores/as. La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona a continuación:

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

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

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

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as 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 al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

#### **Artículo 46. Competencia Desleal**

Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrataciones actuales.

#### **Artículo 47. Apertura Concursos Públicos**

Tanto las patronales como la representación sindical firmante se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutibles, dando traslado a la comisión oportuna para determinar las acciones que procedan en caso de competencia desleal.

#### **Artículo 48. Uniformes**

1. Las empresas facilitarán a cada trabajador dos equipos completos de buzo o bata cada uno de ellos, por períodos anuales ininterrumpidos y contra la entrega del anterior (a partir del segundo equipo de buzo o bata).

2. A las trabajadoras embarazadas, se les entregará la ropa adecuada.

3. Igualmente facilitarán a cada trabajador, calzado adecuado (máximo dos pares), por períodos anuales ininterrumpidos.

4. La fecha máxima para la entrega de los equipos se establece que será el 28 de febrero para la primera entrega y el 31 de agosto para la segunda.

5. Asimismo, en los trabajos que sea necesario el uso de guantes, calzado y otras prendas especiales, se entregarán las que fueran necesarias.

#### **Artículo 49. Cláusula de Descuelgue Salarial**

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los 2 ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en las que se contemplará la evolución del mantenimiento de nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

2. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

3. Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

4. En el plazo de 20 días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as y si no los hubiese a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en párrafos an-

teriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

5. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, con la Comisión Paritaria negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, se tomarán por unanimidad y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

7. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

8. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

9. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores, sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

10. Los representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

11. No podrán hacer uso de esta cláusula, las empresas, durante dos años consecutivos.

12. Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

### **FORMACIÓN**

#### **Artículo 50. Principios Generales**

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

-Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

-Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

-Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores/as desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

-Proporcionar a los trabajadores/as los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo

y a las necesidades de las empresas.

-Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

-Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores/as tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

-Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

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

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

-Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores/as en el seno de las Empresas.

-Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

-Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

-Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

-Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

-Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

-Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

-Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

#### **Artículo 51. Tiempo de Formación**

Los trabajadores/as vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores/as: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

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

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptacio-

nes en supuestos individuales de jornada reducida.

#### **Artículo 52. Financiación**

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

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

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

#### **Artículo 53. Comisión Paritaria Sectorial de Formación**

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores/as afectados.

Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

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

Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores/as y trabajadoras a al acceso a la formación.

Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la forma-



ción que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del RD 395/2007, de 23 de marzo.

#### **Artículo 54. Acción Formativa en las Empresas y Formación de Oferta**

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

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

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

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

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores/as y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

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

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

### **CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 55. Contratación**

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

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

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

#### **Artículo 56. Contrato Indefinido**

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

#### **Artículo 57. Contrato por Circunstancias de la Producción**

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

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

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

Los trabajadores/as eventuales cuyo contrato agote este máxi-

mo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores/as contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 56.

#### **Artículo 59. Contrato de Trabajo Temporal por sustitución de una persona trabajadora**

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

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 56.

#### **Artículo 60. Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido de Fijos-Discontinuos**

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia. En referencia a lo establecido en el apartado 5 del artículo 16 del ET, los firmantes de este convenio sectorial acuerdan la posible celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos cuando las peculiaridades de la actividad así lo justifiquen. En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 61. Período 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/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

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

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

### **Capítulo VIII DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 62. Derecho de Representación**

1. Cada uno de los Miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 22 horas/mes.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 28 horas/mes.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 36 horas/mes.

2. Las horas correspondientes a Miembros de una misma representación sindical, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus Miembros, siempre con autorización escrita del cedente.

3. Cuando un/a trabajador/a ostente algún cargo sindical de ámbito provincial, autonómico o nacional tendrá reconocidas las mismas garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as para los representantes de los trabajadores/as, disponiendo de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de las funciones propias de su cargo sindical.

Si este/a trabajador/a fuese a su vez delegado de personal o miembro de comité de empresa dispondrá de un crédito adicional de 30 horas mensuales más.

4. El cómputo de acumulación de las horas sindicales se realizará bimensualmente.

#### **Artículo 63. Cuota Sindical**

A los trabajadores/as que así lo soliciten al empresario, mediante escrito al efecto, les será deducido del recibo de los salarios, la cuota sindical, con indicación de la cuenta donde se ha de ingresar las cantidades correspondientes.

### **Capítulo IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 64. Tipificación de las Faltas**

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

##### **1. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

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

##### **2. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el

normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

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

### 3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

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

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

rive un perjuicio grave para la empresa.

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

### Artículo 65. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

-Despido.

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

### Artículo 66. Procedimiento Sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

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

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de éstos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

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

### Artículo 67. Prescripción

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

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

### CLÁUSULAS ADICIONALES

#### Artículo 68. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral general y la específica de la rama, o disposiciones que la sustituyan.

**Artículo 69. Anticipo Mensual**

Previa petición, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, en un plazo máximo de 48 horas de su petición, hasta el 75% de la mensualidad correspondiente al mes en curso.

**Artículo 70. Menores**

Cualquier trabajador/a menor de 18 años, que realice el trabajo de un adulto, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que desempeñe.

**Artículo 71. Acoso Sexual, Moral y Psicológico**

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral o fuera de ella, la afectada/o podrán denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

Ante tales casos, la empresa estará obligada a abrir el correspondiente expediente en el plazo de 10 días a partir de la recepción de la denuncia. En caso de que existan representantes de los trabajadores/as en el expediente constará la preceptiva consulta con éstos.

**DISPOSICIONES FINALES****Primera. Comisión de Interpretación y Aplicación**

1. Se constituye una Comisión Paritaria en este Convenio, que será el órgano cuya misión consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que integran el presente Convenio, siendo asistida en cada momento de los asesores que las partes estimen convenientes.

2. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional vigente y Reglamentos de desarrollo.

3. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4. Esta Comisión estará compuesta por cuatro miembros: dos por ASPEL y ALIMCOR y dos por UGT. El domicilio de la Comisión Paritaria será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

**5. Funciones**

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: Teniendo en cuenta la constante evolución de las relaciones laborales y de la actividad del Sector, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que, durante su vigencia, requiera el presente Convenio cuantas modificaciones vengan derivadas de la realidad económica y social del Sector así

como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Asimismo, si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá modificar el presente Convenio durante su vigencia.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. En el caso de observar cualquiera de las partes firmantes error en la redacción de este texto, así como en el cálculo de las cantidades y/o porcentajes establecidos, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter de urgencia para solventar tales incidencias.

Esta comisión paritaria se reunirá al menos una vez cada trimestre, y siempre que le sea solicitado.

**Segunda. Comisión mixta de Seguridad y Salud**

Se constituye una Comisión mixta de Seguridad y Salud, compuesta por seis miembros: tres por ASPEL y ALIMCOR y tres por UGT, siendo asistida en cada momento por los asesores que las partes estimen convenientes. El domicilio de la Comisión será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión mixta de Seguridad y Salud serán:

1. Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

2. Solicitar la colaboración de los órganos especializados de la administración pública competente en la materia, y demás instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en orden a la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el trabajador o trabajadora, dando traslado a todos los componentes de la Comisión de Consulta y Participación de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

3. Ser informada por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las actividades a realizar en el centro de trabajo correspondiente, referidas a la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el mismo, pudiendo proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al Plan de Seguridad.

4. Proponer la paralización de la actividad laboral, únicamente en el supuesto de riesgo inminente para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección o de los servicios técnicos de prevención y seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud podrá exigir la información de las medidas de prevención adoptadas, accidentes, órdenes dadas en materia de prevención y seguridad, requerimientos a los trabajadores/as resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores/as por omisión de las medidas de prevención seguridad.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención dispondrán para realizar su labor de Prevención y Vigilancia de un crédito de horas mensuales retribuidas, sin merma de ningún concepto salarial, igual a aquellas que corresponden a los representantes de los trabajadores/as y trabajadoras, de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del texto refundido del Estatuto de los



Trabajadores/as.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud se reunirá una vez al trimestre, y siempre que le sea solicitado.

**ANEXO I (TABLAS SALARIALES)**

	2023	2024
	Incremento 4,10%	Incremento 4,10%
	<b>SALARIO BASE</b>	<b>SALARIO BASE</b>
<b>GRUPO I - Personal directivo</b>	2.023,00 €	2.024,00 €
Director General	1.306,07 €	1.359,62 €
Director Comercial	1.207,00 €	1.256,48 €
Titulado Superior	1.109,82 €	1.155,32 €
Titulado Grado Medio	1.064,05 €	1.107,67 €
Titulado Laboral y Profesional	971,59 €	1.011,42 €
<b>GRUPO II - Personal administrativo</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>SALARIO BASE</b>
Jefe Administrativo de 1ª	1.067,36 €	1.111,12 €
Jefe Administrativo de 2ª	1.034,56 €	1.076,97 €
Cajero	992,00 €	1.032,67 €
Oficial de 1ª	965,83 €	1.005,43 €
Oficial de 2ª	921,23 €	959,00 €
Auxiliar Administrativo	859,53 €	894,77 €
Cobrador telefonista	844,79 €	879,43 €
<b>GRUPO III - Mandos intermedios</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>SALARIO BASE</b>
Encargado General	1.100,30 €	1.145,41 €
Encargado de Zona	1.048,70 €	1.091,70 €
Encargado de Sector	1.018,36 €	1.060,11 €
Encargado de Grupo o Edificio	933,46 €	971,74 €
Responsable de Equipo	856,41 €	891,52 €
<b>GRUPO IV - Personal de producción</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>SALARIO BASE</b>
Conductor – Limpiador	917,38 €	954,99 €
Especialista	892,06 €	928,64 €

Peón Especializado	856,41 €	891,52 €
Limpiador/a	803,05 €	835,97 €
Limpiacristales	803,05 €	835,97 €
Listero/Almacenero	803,05 €	835,97 €

<b>GRUPO V - Personal oficios varios</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>SALARIO BASE</b>
Oficial	892,06 €	928,64 €
Ayudante	821,95 €	855,65 €

**Otros conceptos**

<b>GRATIFICACIONES (Art. 26)</b>		
Grat. Trab. Complementarios	119,44 €	124,34 €
Grat. Trab. En Centros Mineros	50,52 €	52,59 €
Plus Transporte (diario) (Art.28)	3,65 €	3,80 €

<b>PLUS DE FESTIVOS (Art.28)</b>		
Centros Hospitalarios	53,11 €	55,29 €
Centros con Plus a 31/5/94	48,69 €	50,69 €
Centros no Hospitalarios	48,67 €	50,67 €
Resto de Centros (Importe diario)	8,66 €	9,02 €

<b>DIETAS (Cuantía diaria) (Art.37)</b>		
Desayuno	3,27 €	3,40 €
Almuerzo	23,53 €	24,49 €
Cena	21,39 €	22,27 €
Pernoctación en Provincia	15,02 €	15,64 €
Pernoctación fuera de Provincia	30,04 €	31,28 €

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual, al que ha de sumarse el Plus Transporte que corresponda y, en su caso, la remuneración de las horas extraordinarias que realicen.

Hay varias firmas ilegibles.