III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: LIMPIEZA, ABRILLANTADO Y PULIMENTADO DE EDIFICIOS Y LOCALES

Expediente: 37/01/0030/2018

Fecha: 07/09/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000295011981

Con fecha 16 de agosto de 2018 se ha registrado telemáticamente la entrada de la documentación referida al Convenio Colectivo de las actividades de limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales para el ámbito territorial de Salamanca capital y su provincia. Esta Oficina Territorial de Trabajo, de conformidad con lo establecido en el art.90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo así como el cumplimiento de la normativa vigente, y de conformidad, igualmente, con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo: Disponer su publicación, obligatoria y gratuíta, en el B.O.P. de Salamanca.

JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,

MARIA JESUS SERRANO LASO.

Convenio Colectivo Provincial para las actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca años 2018-2019-2020

El presente convenio ha sido negociado por la Asociación de Empresarios Salmantinos de Limpieza (CONFAES-AESLIMP), por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza y las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca y su provincia y los trabajadores que presten sus servicios en las mismas, así como de todas aquellas personas que

dediquen su actividad a la limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales y no se les aplique Convenio de otras actividades.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en la capital y provincia de Salamanca y a las que se refiere el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que alude el artículo primero de este Convenio, como también a todas aquellas personas a que nos venimos refiriendo en los artículos precedentes.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2018 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de Diciembre del 2020, siendo su duración de tres años.

La denuncia del mismo será automática un mes antes de finalizar su vigencia. No obstante, y hasta la firma del Convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia en todo su articulado.

Artículo 5. Condiciones más Beneficiosas

Las condiciones que se consignan en este Convenio estimadas en conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que implican condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas por la legislación aplicable por la que se rijan en cada caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Al objeto de lograr una interpretación unitaria del convenio, sirviendo de mediadores, árbitros y asesoramiento en caso necesario, se crea una Comisión Paritaria que tendrá su sede en la Asociación de Empresarios de Limpieza de Salamanca sita en la Plaza de San Román nº 7 de esta Capital, compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera:

3 representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza de Salamanca 1 representantes de la Asociación Profesional de Limpieza

2 representantes de CC.OO. 2 representantes de U.G.T.

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

2. Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

CVE: BOP-SA-20180917-002

3. Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

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

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

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Capítulo II

Artículo 7. Jornada

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 38 horas semanales equivalente a 1.716 horas anuales para todos los años de vigencia del convenio. Los trabajadores que realicen su trabajo en jornada continuada, disfrutarán de 30 minutos de descanso, que se considerará como trabajo efectivo.

Se entiende por jornada continuada, aquella jornada diaria que se realice ininterrumpidamente y no sea inferior a seis horas.

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

Calendario laboral

Durante el mes de diciembre las empresas, a nivel de centro de trabajo, tendrán que haber elaborado el correspondiente calendario laboral y vacacional, procurando que sea de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, para el año siguiente.

Artículo 8. Trabajo en domingos y festivos

El personal que preste servicios en Domingos y Festivos, percibirá un complemento salarial para el año 2018 de 15,32 €; para el año 2019 de 15,55 € y para el año 2020 de 15,79 €.

Aquel personal que tengan que prestar servicio los días de Navidad o Año Nuevo, percibirán un plus para el año 2018 de 28,32 €; para el año 2019 de 28,75 € y para el año 2020 de 29,19 €, por cada jornada festiva trabajada.

Artículo 9. Fiestas abonables y no recuperables

Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, podrán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores:

a) Se acumularán al periodo de vacaciones anuales, en cuyo caso los 15 días festivos, se convertirán en 18 días.

b) Se disfrutarán como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso los 15 días festivos anuales se convertirán en 18 días.

c) Se disfrutarán en otro periodo distinto y podrán ser acumuladas al descanso semanal.

Artículo 10. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días para todo el personal, de los cuales 27 días habrán de ser laborables, siempre y cuando lleve el productor un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso la parte proporcional del tiempo trabajado el que corresponde a los que no alcanzan dicha antigüedad.

El período de disfrute estará comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, con carácter rotatorio, sin perjuicio de que los interesados, productores y empresa, puedan voluntariamente pactar otro período.

Los trabajadores/as podrán solicitarán por escrito el período de vacaciones que deseen disfrutar con al menos tres meses de antelación, asimismo la empresa deberá contestar con dos meses de antelación al periodo de disfrute solicitado, entendiéndose admitida la solicitud en el caso de no mediar respuesta.

Se interrumpe el cómputo de las vacaciones si el trabajador/a resulta hospitalizado durante su disfrute, por un periodo igual o superior a tres días, desde el momento de la hospitalización; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de IT y/o Maternidad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que le corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.

Los trabajadores/as que presten servicios en más de una empresa tendrán prioridad en las fechas del disfrute que pacte en la empresa para la que trabaje mayor jornada, teniendo la o las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

Artículo 11. Días de Libre Haber

Las empresas concederán previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan tres días como máximo de permiso al año.

Los tres días de libre haber serán retribuidos, en las mismas condiciones que un día trabajado, si bien se establece como requisito esencial que el trabajador tenga una antigüedad real en la empresa de seis meses, y que los solicite con al menos una semana de antelación.

En los casos de urgente necesidad la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.

Artículo 12. Festividad de San Martín de Porres

Con motivo de la festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre, Patrón del Sector, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de dicho día como festivo, abonable y no recuperable.

En los casos de caer dicha festividad en domingo o día festivo, se trasladará la fiesta al día siguiente laboral.

Artículo 13. Permisos

1º. Retribuidos

a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a 2 más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, y se certifica por médico interviniente en el parto.

c) 3 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) 5 días por fallecimiento de Cónyuge, hijos o padres

e) 4 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización con pernoctación de familiares hasta el 2º grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.

f) Por matrimonios de hijos, padres o hermanos, un día o dos según se celebre el mismo, dentro o fuera de la localidad donde preste el trabajo el productor.

g) 2 días para el traslado de enseres en caso de cambio de domicilio habitual.

h) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la seguridad social o mutua de accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador, necesite la asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

i) Un día natural por bautizo o comunión de hijos y/o nietos.

j) El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre las partes, en 15 jornadas laborales completas, para su disfrute a continuación de la suspensión por maternidad.

2º. No retribuidos:

a) 1 ó 2 días en caso de nacimiento de nietos, según el nacimiento ocurriese dentro o fuera de la localidad donde el productor preste sus servicios.

b) 2 días por fallecimiento de parientes de 3º grado de consanguinidad o afinidad

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho.

Artículo 14. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la ley 31/1995

de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto

Todo lo regulado en este artículo se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será la establecida legalmente en cada momento.

Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos año salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su Jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones, pudiendo hacer coincidir el ejercicio de este derecho con el inicio y/o final de la jornada

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 15 días laborables al permiso de maternidad

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del Contrato de Trabajo

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Protección por maternidad

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. 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 al que corresponda.

CVE: BOP-SA-20180917-002

Artículo 15. Violencia de género

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horario y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la relación laboral

La trabajadora víctima de violencia de genero tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido colectivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración iniciar de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

Despido nulo

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

CVE: BOP-SA-20180917-002

Artículo 16. Rendimientos mínimos

Las empresas pueden solicitar unos rendimientos mínimos a los trabajadores, sirviendo como orientación 200 m2 de cristales y 700 m2 de limpiezas en superficie amueblada por jornada de trabajo. La superficie en metros cuadrados en superficie libre será de 1.000 m2.

Capítulo III

Artículo 17. Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

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

Artículo 18. Salario Base

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

En concreto y para el año 2018 el incremento de las tablas salariales será del 1,00% sobre las tablas de 2017.

Para el año 2019, el incremento de las tablas salariales será del 1,50% sobre las tablas resultantes de 2018.

Para el año 2020, el incremento de las tablas salariales será del 1,50% sobre las tablas resultantes de 2020.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se establecen en 30 días cada una de ellas del salario base, más la antigüedad.

Las fechas de abono serán las siguientes:

La paga de Verano el día 15 de julio y la Paga de Navidad el día 15 de diciembre.

A partir del 01/01/2011 todos los contratos que se realicen en este sector deberán establecer el periodo de devengo de las pagas extraordinarias. En caso de que no se establezca se entenderá que el devengo es semestral.

Artículo 20. Paga de beneficios

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una paga de beneficios que se devengará anualmente, consistente en 30 días del salario base de este convenio más la antigüedad, abonándose este concepto dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda su vencimiento. La Paga de Beneficios se abonará el día 15 marzo

Artículo 21. Nocturnidad

Se establece un plus por cada hora nocturna efectivamente trabajada de 2,65 €/hora para el año 2018; de 2,69 €/hora para el año 2019 y de 2,73 €/hora para el año 2020. Se considerarán horas nocturnas aquellas así definidas por el art. 36 del Texto Refundido de los Estatutos de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada nocturna coincida en al menos 5 horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 2,65 €/hora para el año 2018, de 2,69 €/hora para el año 2019 y de 2,73 €/hora para el año 2020 cada vez que esta circunstancia se produzca.

Artículo 22. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del Salario Base de su categoría. Si estas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, o menos, el plus será del 10%.

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el Comité de Empresa o en su defecto, con los Delegados de Personal.

Artículo 23. Antigüedad

Se cuantifica un complemento mensual de antigüedad por años de servicio que se devengará por trienios para todos los trabajadores con jornada completa para 2018 de 39,15 €; para 2019 de 39,74 € y para 2020 de 40,34 € para todas las categorías del convenio.

Para los trabajadores contratados en jornada parcial, el importe será proporcional a su jornada.

Se tendrá derecho al cobro del trienio devengado en el mismo mes en el que se cumpla.

Artículo 24. Dietas

Las dietas quedan establecidas en 36,82 € diarios para 2018; en 37,38 € para 2019 y en 37,94 € para 2020 la completa y en 18,414 € diarios para 2018; en 18,69 € para 2019 y en 18,97 € para 2020 la media dieta.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de (1,25 X salario anual, excepto pluses personales / jornada anual) euros por cada hora, o se compensarán por tiempos de descanso retribuido incrementado en un 50%, a opción del trabajador. No obstante y en ausencia de opción expresa en alguno de los dos sentidos se entenderá que las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos dentro de los siguientes cuatro meses de su realización o bien abonarse.

Capítulo IV

Artículo 26. Empleo

Las empresas de más de 20 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de 20 trabajadores o menos tendrán un porcentaje, nunca inferior al 50% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

No serán computados a tal efecto los contratos de interinidad, prácticas y formación, y los temporales por obra o servicio determinado de duración inferior a 1 mes.

Artículo 27. Contratación

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

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

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

Contrato indefinido.

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

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido.

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

Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa.

Contrato de trabajo interino.

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

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

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE: BOP-SA-20180917-002

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

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

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

Artículo 28. Extinción de Contratos

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el art. 51 del E.T., pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado art., deberá, abrir un período de consultas previo, con una duración de 15 días, con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos representativos del sector.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el Organismo competente.

Artículo 29. Igualdad de Oportunidades

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

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

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Capítulo V

Artículo 30. Indemnización por fallecimiento

Con cargo a la empresa, se establece el pago de una indemnización consistente en 60 días de todos los emolumentos del trabajador/a al viudo/a, pareja de hecho o hijos, por una sola vez, y que preste servicio en la empresa en el momento del fallecimiento, con una antigüedad de al menos 6 meses en la misma.

Esta indemnización no se abonará a los beneficiarios anteriormente relacionados, si el fallecimiento es como consecuencia de malos tratos acreditados por sentencia firme.

Artículo 31. Vacaciones adicionales

Los trabajadores que se jubilen durante la vigencia del presente convenio disfrutarán de un periodo adicional de vacaciones retribuidas cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

Antigüedad superior a 4 años e inferior a 15 años: dos meses.

Antigüedad superior a 15 años: tres meses.

En todos los casos, el trabajador llegado el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 32. Póliza de accidentes de trabajo

Las empresas quedan obligadas a concertar una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones.

• 12.625,00 € en caso de muerte por accidente de trabajo.

• 14.140,00 € en caso de incapacidad permanente total o absoluta, producida por accidente de trabajo.

Artículo 33. Enfermedad común y accidente de trabajo

Los trabajadores en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, percibirán con cargo a las empresas la diferencia existente entre la prestación económica

de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y el 100% del salario que debiera percibir en el mes que se produzca la baja, siempre que se den los siguientes casos:

a) Accidentes de trabajo: se complementarán desde el primer día, hasta recibir el alta médica, o en su caso hasta la finalización de tal situación.

b) Enfermedad Común: se percibirá el citado complemento desde el 4º día de la baja y con un máximo de un año, desde el inicio de tal situación.

c) En el caso de hospitalización e intervención quirúrgica, derivada de enfermedad común, se complementarán las prestaciones desde el día del ingreso en el centro sanitario, mientras dure la convalecencia y reciba el alta médica.

Los complementos regulados en este artículo son de aplicación exclusivamente en los supuestos de derecho a prestación por IT.

Capítulo VI

Artículo 34. Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia de hasta 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la reincorporación automática. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador deberá solicitar con quince días de antelación y por escrito el reingreso en su puesto de trabajo.

Artículo 35. Subrogación

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vi-

nieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación de-

berá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

vicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Anexo I

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

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

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

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

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

Capítulo VII

Artículo 36. Seguridad y Salud en el trabajo

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

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

CVE: BOP-SA-20180917-002

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

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

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

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

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

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

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca y su Provincia.

Partes signatarias:

Las organizaciones empresariales, CC.OO. y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión

CVE: BOP-SA-20180917-002

relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca y su Provincia.

Vigilancia de la Salud.Las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud de los trabajadores/as y será realizado durante el tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por el Ministerio de Sanidad.

Reconocimiento Médico. En los supuestos en que los riesgos inherentes a la actividad de algún trabajador/a concreto no estén contemplados en los protocolos oficiales, se garantizará un reconocimiento médico genérico cada tres años. En los años que no proceda dicho reconocimiento médico, los/as trabajadores/as tendrán el tiempo necesario retribuido para asistir a la Seguridad Social y realizar los exámenes médicos que correspondan en cada caso, siempre que haya la imposibilidad de asistir fuera del horario de trabajo por incompatibilidad con los horarios del Sistema Público de Salud.

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

Ropa de Trabajo.- Las empresas proveerán a cada trabajador la ropa y calzado necesarios para el desempeño de sus tareas, cuyo uso será obligatorio, en las cantidades anuales siguiente:

Personal masculino.- Se entregarán dos prendas de trabajo y dos pares de calzado adecuado a cada temporada, pudiendo optarse en el primer caso entre mono o buzo y chaquetilla y pantalón.

Personal femenino.- Se entregarán dos prendas de trabajo y dos pares de calzado adecuado a cada temporada, pudiendo optarse en el primer caso entre bata o pijama. La opción corresponderá a la trabajadora, salvo exigencia del cliente, la entrega se llevará a cabo cada 6 meses, preferentemente en Enero y en Junio.

Capítulo VIII

Artículo 37. Derechos del trabajador en el seno de la Empresa

a) Reconocimiento de las secciones sindicales de Empresa con el mismo rango, el Secretario que los Delegados de Empresa, en la que respetaría en todo caso, la Contratación Laboral, tesorería y régimen interno de Empresa que será competencia exclusiva de la misma.

b) Reconocimiento a celebrar reuniones en la Empresa fuera de las horas de trabajo por el personal de la misma en la que por parte de las Empresas se ha de proporcionar el local adecuado, siempre que se avise con la debida antelación y sea presentada a la misma el orden del día de los asuntos a tratar.

Capítulo IX

Artículo 38. Drogodependencias:

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

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Artículo 39. Medio Ambiente:

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 5.2 de la Ley 11/2003 de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artículo 40. Formación

Principios generales.

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

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

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

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

• Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tiempo de formación.

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

«El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

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

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

Financiación.

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

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

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

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 41. Faltas y Sanciones

Tipificación de las faltas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

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

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

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

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

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

CVE: BOP-SA-20180917-002

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

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

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

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

Artículo 42. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

– Despido.

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

Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

Prescripción.

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

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

Artículo 43. Acoso sexual

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito del trabajo respecto de las que el sujeto sepa o este en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Capítulo XI

Artículo 44. Clasificación personal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE: BOP-SA-20180917-002

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

• Grupo II: Personal Administrativo.

• Grupo III: Mandos Intermedios.

• Grupo IV: Personal Operario.

Grupo I.

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

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

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

Grupo II.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Grupo III.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

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

Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o aten-

ción, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Definición Grupo Profesional I.

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

Definición Grupo Profesional II.

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

Definición Grupo Profesional III.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Corrección de anomalías e incidencias.

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

Definición Grupo Profesional IV.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales(no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que 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.

CVE: BOP-SA-20180917-002

Niveles funcionales.

Nivel I.

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

Nivel II.

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

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

Nivel III.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición Final.

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la publicación del mismo en el BOP de Salamanca. Los aspectos retributivos tendrán efectos retroactivos desde el 01/01/2018 y los atrasos serán abonados por cada empresa antes de la finalización del mes siguiente a la fecha de su publicación en el BOP.

Anexo I

Tabla salarial	**Año 2018**	
Grupo	**Salario mes**	**Salario año**
GRUPO I		
GRUPO II		
GRUPO III		
Encargado o Administrativo	946,33 €	14.194,94 €
GRUPO IV		
Especialista	921,00 €	13.814,98 €
Conductor/a - Limpiador/a	921,00 €	13.814,98 €
Peón Especializado	906,86 €	13.602,88 €
Limpiador/a	906,86 €	13.602,88 €

Antigüedad	39,15 €
Dieta entera	36,81 €
Dieta media	18,40 €
Navidad o Año Nuevo	28,32 €
Trabajo domingo/festivo	15,31 €
Nocturnidad	2,65 €
Cuando la jornada nocturna coincida en al menos 5 horas en domingo o festivo	2,65 €

Tabla salarial	**Año 2019**	
Grupo	**Salario mes**	**Salario año**
GRUPO I		
GRUPO II		
GRUPO III		
Encargado o Administrativo	960,52 €	14.407,87 €
GRUPO IV		
Especialista	934,81 €	14.022,21 €
Conductor/a - Limpiador/a	934,81 €	14.022,21 €
Peón Especializado	920,46 €	13.806,93 €
Limpiador/a	920,46 €	13.806,93 €

Antigüedad	39,73 €
Dieta entera	37,37 €
Dieta media	18,68 €
Navidad o Año Nuevo	28,75 €

CVE: BOP-SA-20180917-002

Trabajo domingo/festivo	15,54 €
Nocturnidad	2,69 €
Cuando la jornada nocturna coincida en al menos 5 horas en domingo o festivo	2,69 €

Tabla salarial	**Año 2020**	
Grupo	**Salario mes**	**Salario año**
GRUPO I		
GRUPO II		
GRUPO III		
Encargado o Administrativo	974,93 €	14.623,99 €
GRUPO IV		
Especialista	948,84 €	14.232,54 €
Conductor/a - Limpiador/a	948,84 €	14.232,54 €
Peón Especializado	934,27 €	14.014,03 €
Limpiador/a	934,27 €	14.014,03 €

Antigüedad	40,33 €
Dieta entera	37,93 €
Dieta media	18,96 €
Navidad o Año Nuevo	29,18 €
Trabajo domingo/festivo	15,77 €
Nocturnidad	2,73 €
Cuando la jornada nocturna coincida en al menos 5 horas en domingo o festivo	2,73 €