



RC-11704

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EN SEGOVIA

VISTO el texto del acuerdo de 23 de junio de 2023 por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2022-2026 del sector de LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEGOVIA, **Código de Convenio 40000255011981**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal ASPEL y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.— Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 3 de agosto de 2023.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Raquel Alonso Pérez.



**Texto del convenio colectivo provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales de Segovia**

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

CAPÍTULO PRIMERO.**Artículo 1.****Ámbito funcional**

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

Artículo 2.**Ámbito territorial**

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

Artículo 3.**Ámbito personal**

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

Artículo 4.**Ámbito temporal**

Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia, el presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2022, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

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

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

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

CAPÍTULO II.**Artículo 5.****Alcance**

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



**Artículo 6.****Compensación**

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

Artículo 7.**Absorción**

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

CAPÍTULO III.**Artículo 8.****Jornada laboral**

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.**Vacaciones**

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

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

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

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

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





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

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

En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

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

Se establece una bolsa de vacaciones, como compensación de carácter no salarial, que tendrá derecho a percibir aquel personal que disfrute sus vacaciones fuera del período de referencia señalado en el párrafo primero de este artículo, siempre y cuando el disfrute reglamentario no obedezca a la propia voluntad del personal, en cuantía de 76,04 euros anuales para el 2022, de 78,70 euros para el 2023, de 81,45 euros para 2024, de 84,30 euros para 2025 y de 88,10 euros para el año 2026. El personal contratado a tiempo parcial percibirá su importe en proporción a la jornada contratada.

Artículo 10.

Licencias y permisos

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

- a) Dos días naturales, que podrán ampliarse a dos más cuando el personal necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- c) Un día natural por traslado de domicilio.
- d) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos/as, padre, madre o hermanos/as, por consanguinidad o afinidad, ampliable a otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.
- e) Para concurrir a exámenes oficiales por el tiempo necesario.
- f) Quince días naturales en caso de matrimonio del persona trabajadora, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquél.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a Consultorios médicos debidamente justificados.
- h) El personal dispondrá de cuatro días de asuntos propios retribuidos, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho, en su consecuencia, a la parte proporcional en el supuesto de antigüedad inferior al año.
 - Deberá mediar un preaviso mínimo de seis días por parte del trabajador o la trabajadora para el disfrute del derecho.





- El ejercicio del precitado derecho no podrá ser disfrutado colectivamente en ningún caso.
 - Uno de los días se podrá acumular a las vacaciones.
- i) El tiempo necesario para acompañar al servicio médico especialista de la Seguridad Social a las hijas o los hijos con capacidades diferentes (33 % discapacidad psíquica y 60 % discapacidad física).

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

PERMISO NO RETRIBUIDO:

- I) Sin que constituya permiso retribuido, el personal dispondrá del tiempo necesario para acompañar al centro médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o personas con quien conviva y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismas.
- II) Licencia por asuntos propios. Tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción mensual, no coincidente con el período estival, solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo en casos de urgente necesidad.

Artículo 11.

Excedencia voluntaria

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

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

En el supuesto de que la excedencia se solicite por un periodo inferior al máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisar con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dichas prórrogas tendrán una duración mínima de 5 meses, sin que en ningún caso pueda superarse en total el periodo máximo de cinco años.

CAPÍTULO IV.

Artículo 12.

Contratación

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

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

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

Contrato indefinido.

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



**Contrato por circunstancias de la producción.**

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

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

La duración de estos contratos podrá concertarse hasta los 12 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

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

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

Contrato de trabajo por sustitución de persona trabajadora.

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

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

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

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

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

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

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

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





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

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

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

Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.

Jubilación Parcial y Contrato de relevo

Al amparo del artículo 215 del R.D.Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

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

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





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

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

Artículo 14.

Extinción de contratos

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

Artículo 15.

Prendas de trabajo

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

Asimismo se facilitará un par de zuecos, o calzado adecuado, al año, que podrán ser sustituidos por la entrega de 14,79 € en el año 2022, 15,31 € en el año 2023, de 15,84€ en el año 2024, 16,39€ para el año 2025 y de 17,13€ en el año 2026 en que se cifra su valor.

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

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

CAPÍTULO V.

Artículo 16.

Salarios

Los salarios quedan establecidos en las tablas adjuntas al Convenio, que se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2023, entendiéndose referidos a una jornada completa de trabajo efectivo. Se abonarán preferentemente antes del último día hábil de cada mes y en todo caso dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

El incremento salarial para el año 2023 será del 3,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2024 será del 3,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2025 será del 3,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.

El incremento salarial para el año 2026 será del 4,5 % en todos los conceptos económicos del convenio.



**Revisión salarial**

En el supuesto de que el incremento de precios al consumo (IPC) registrado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 fuese superior a dichos incrementos, los salarios pactados experimentarán una elevación adicional en el mismo porcentaje que represente el exceso sobre los puntos citados, sin efectos retroactivos; esto es, la diferencia se abonará desde el día primero del mes en que se acuse el exceso sobre la cantidad antedicha de acuerdo con los datos que proporcione el Instituto Nacional de Estadística.

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

Artículo 17.**Gratificaciones extraordinarias**

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

- Verano, entre el 13 y 15 de julio, devengada del 1 de enero al 30 de junio; el importe será de 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Navidad, entre el 13 y 15 de diciembre, devengada del 1 de julio al 31 de diciembre; el importe será 30 días del salario base más antigüedad del año en curso.
- Gratificación marzo, devengada del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior; pagadera en el mes de marzo siguiente, y cuyo importe será de 30 días del salario base más la antigüedad.

Artículo 18.**Antigüedad**

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

Su remuneración se fija, para todo el personal afectado por el presente Convenio, en 23,17€ para 2022, 23,98€ para 2023, 24,82€ para 2024, en 25,68€ € para 2025 y 26,84€ para el 2026.

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

El personal que preste sus servicios en domingos y festivos percibirá una compensación por hora de trabajo realizado en jornada dominical o festiva de 3,50€ para el año 2022, 3,62€ para el año 2023, 3,74€ para el año 2024, 3,88€ para el año 2025 y de 4,05 euros el 2026.

Artículo 20.**Horas extras**

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

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

El importe a percibir por su realización será de 8,81€ para el año 2023, 8,81€ para el año 2024, 9,00€ para el año 2025, de 9,41€ € para el año 2026.

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



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

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

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

Artículo 22.**Trabajo nocturno**

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

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

Artículo 23.**Kilometraje**

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

CAPÍTULO VI.**Artículo 24.****Adscripción personal y subrogación**

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

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

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

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

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





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

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

- a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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

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

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

- a. Los/as trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b. Los/as trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.





- c. Los/as trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del 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/as trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

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

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un/a trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del 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 del personal que resulte afectado. A la finalización del período de suspensión, dicho personal tendrá reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

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





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

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

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

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

ANEXO I

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

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

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





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

Artículo 25.**Movilidad funcional**

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

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

Artículo 26.**Movilidad geográfica**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





Se entiende por modificaciones sustanciales de trabajo, las que afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 27.

Trabajos de superior o inferior categoría

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

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

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

Artículo 28.

Promoción y ascensos

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

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

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

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

Artículo 29.

Clasificación Profesional

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





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

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

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

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

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

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

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

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

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Grupo I.

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

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





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

Grupo II.

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

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

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

Grupo III.

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

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

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

Grupo IV.

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

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

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

Definición Grupo Profesional I.

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



**Definición Grupo Profesional II.**

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

Definición Grupo Profesional III.

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

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

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

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

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

Definición Grupo Profesional IV.

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





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

Niveles funcionales

Nivel I.

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

Nivel II.

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

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

Nivel III.

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





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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.

Formación

Principios generales.

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

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y las trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida del personal desempleado y ocupado, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar al personal los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.





- Promover que las competencias profesionales adquiridas por el personal tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en 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 del personal en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al personal, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009 . Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiempo de formación.

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

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

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

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



**Financiación.**

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

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

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

Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal del personal en esta materia:

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII.**Artículo 31.****Incapacidad Temporal**

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

Dicha formación se consultará previamente con los delegados la delegación de prevención, informando de los entidad que realice esta formación.

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

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados al personal afectado.

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

5. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a. El empresario o la empresaria garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluido aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b. Los trabajadores o las trabajadoras no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos/as, los/as demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.





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

Artículo 34.

Seguro de Accidente de trabajo

Las empresas establecerán un seguro colectivo para todo el personal afectado por este convenio que comprenda los supuestos de muerte e invalidez permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. A partir del año 2023 y durante toda la vigencia del convenio la cobertura ascenderá a; 6.218,55 €.

Artículo 35.

Ayuda a hijos/as con discapacidad

El personal con hijos/as con discapacidad percibirá una ayuda mensual de 24,17 € por cada hijo/a para el año 2022, 25,01 € para el año 2023, 25,88€ para el año 2024, 26,70 para el año 2025 y de 27,90 € para 2026.

Artículo 36.

Igualdad de oportunidades

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

Estos Principios Generales son:

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





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

Artículo 37.**Violencia de género**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

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

Artículo 38.**Drogodependencias**

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

Artículo 39.**Medioambiente**

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



**CAPÍTULO VIII.****Artículo 40.****Materia sindical**

- a) Horas Sindicales. Los Delegados y las Delegadas de personal e integrantes del comité de empresa podrán, previa comunicación a la empresa, acumular las horas sindicales establecidas a uno/a o varios/as de sus integrantes de forma anual.
- b) Delegación Sindical. Para representar y defender los intereses de los sindicatos y a quienes representan y de las personas afiliadas del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación, se reconoce la figura del delegado/o sindical.

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

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

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

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

CAPÍTULO IX.**Artículo 41.****Comisión paritaria**

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un/a presidente y un/a secretario/a. Los representantes de las trabajadoras/es serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria y con indicación del orden del día. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores/as.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

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

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consultas de la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.





Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.

Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de transmisión de empresas (44.9 ET) (excluida la subrogación, por cuanto está regulada en Artº 24 del C.C.) y de despido colectivo (51 ET).

Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

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

Esta comisión paritaria tendrá su domicilio a efectos de registro en Avda. Del Acueducto, 31 – 40002- Segovia, y a efectos de comunicación se habilita la siguiente dirección de correo electrónico egonzalez@habitat.ccoo.es

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 colectivo y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 42.

Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario/a, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas. Dicho periodo de consultas no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado a la comisión representativa conformada toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.





En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores/as, éstos contarán con las mismas garantías que los/as representantes de los/as trabajadores/as y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

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 conciliación-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 artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.

Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

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.

CAPÍTULO X.

Artículo 43.

Régimen Disciplinario

Tipificación de las faltas

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

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

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





- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de las compañeras y los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a las personas superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones del personal en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

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

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los/as compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a las personas superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones del personal en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud del personal.





- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del personal, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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



**Artículo 44.****Sanciones**

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

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

Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a la representación legal del personal de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador o la trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los/as trabajadores/as o a los/as delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los/as restantes integrantes de la representación a que el trabajador o la trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los/as hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a la representación legal del personal dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

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

Prescripción.

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

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





Artículo 45.

Abuso de autoridad y/o acoso sexual

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

Artículo 46.

Pago de atrasos

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

Artículo 47.

Finiquitos

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.– Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y vigentes en la citada fecha, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la normativa vigente en el momento en que fueron concertados, así como por lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales para la provincia de Segovia con vigencia para los años 2018/2021 publicado en el BOP en fecha 21 de septiembre de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL

Los aspectos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2023.

En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en conjunto y cómputo global.



**Tablas salariales año 2022**

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



**Tablas salariales año 2023**

GRUPO I	MES	AÑO
Personal de Dirección	1.554,89	23.323,38
Personal de Dirección Comercial	1.447,92	21.718,89
Personal de Dirección de la Administración	1.447,92	21.718,89
Personal directivo de Compras	1.447,92	21.718,89
Personal de Jefatura de Servicios	1.447,92	21.718,89
Personal con Titulación Superior	1.388,60	20.829,01
Personal con Titulación Media	1.332,71	19.990,54
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.208,95	18.134,43
GRUPO II		
Personal de Jefatura de la Administración	1.260,99	18.914,97
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.194,81	17.922,27
Personal de Caja	1.141,44	17.121,75
Oficial de primera	1.121,75	16.826,34
Oficial de segunda	1.068,34	16.025,17
Auxiliar	981,21	14.718,24
Telefonista	955,87	14.338,13
Personal de Cobranza	938,97	14.084,66
GRUPO III	0,00	0,00
Personal Encargado General	1.180,87	17.713,22
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.144,92	17.173,83
Personal de Supervisión de Sector	1.133,07	16.996,06
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.065,50	15.982,57
Personal Responsable de Equipo	1.012,13	15.181,90
GRUPOS IV, V Y VI		
Ordenanza	906,89	13.603,36
Personal de Almacén	906,89	13.603,36
Personal Listero	906,89	13.603,36
Especialista	981,02	14.715,41
Peón/ona Especializado/a	944,63	14.169,54
Limpiador/a	906,89	13.603,36
Conductor/a Limpiador/a	1.012,13	15.181,90
Oficial	981,02	14.715,41
Ayudante	906,89	13.603,36
Peón/ona	906,89	13.603,36



**Tablas salariales año 2024**

GRUPO I	MES	AÑO
Personal de Dirección	1.609,31	24.139,70
Personal de Dirección Comercial	1.498,60	22.479,05
Personal de Dirección de la Administración	1.498,60	22.479,05
Personal directivo de Compras	1.498,60	22.479,05
Personal de Jefatura de Servicios	1.498,60	22.479,05
Personal con Titulación Superior	1.437,20	21.558,03
Personal con Titulación Media	1.379,35	20.690,21
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.251,27	18.769,14
GRUPO II	0,00	0,00
Personal de Jefatura de la Administración	1.305,13	19.576,99
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.236,63	18.549,55
Personal de Caja	1.181,39	17.721,01
Oficial de primera	1.161,02	17.415,26
Oficial de segunda	1.105,73	16.586,06
Auxiliar	1.015,55	15.233,38
Telefonista	989,33	14.839,97
Personal de Cobranza	971,84	14.577,63
GRUPO III	0,00	0,00
Personal Encargado General	1.222,20	18.333,18
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.184,99	17.774,91
Personal de Supervisión de Sector	1.172,72	17.590,92
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.102,79	16.541,96
Personal Responsable de Equipo	1.047,55	15.713,26
GRUPOS IV, V Y VI	0,00	0,00
Ordenanza	938,63	14.079,47
Personal de Almacén	938,63	14.079,47
Personal Listero	938,63	14.079,47
Especialista	1.015,36	15.230,45
Peón/ona Especializado/a	977,70	14.665,48
Limpiador/a	938,63	14.079,47
Conductor/a Limpiador/a	1.047,55	15.713,26
Oficial	1.015,36	15.230,45
Ayudante	938,63	14.079,47
Peón/ona	938,63	14.079,47





Tablas salariales año 2025

GRUPO I	MES	AÑO
Personal de Dirección	1.665,64	24.984,59
Personal de Dirección Comercial	1.551,05	23.265,81
Personal de Dirección de la Administración	1.551,05	23.265,81
Personal directivo de Compras	1.551,05	23.265,81
Personal de Jefatura de Servicios	1.551,05	23.265,81
Personal con Titulación Superior	1.487,50	22.312,56
Personal con Titulación Media	1.427,63	21.414,36
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.295,06	19.426,06
GRUPO II	0,00	0,00
Personal de Jefatura de la Administración	1.350,81	20.262,19
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.279,92	19.198,78
Personal de Caja	1.222,74	18.341,24
Oficial de primera	1.201,65	18.024,79
Oficial de segunda	1.144,43	17.166,57
Auxiliar	1.051,10	15.766,54
Telefonista	1.023,96	15.359,37
Personal de Cobranza	1.005,85	15.087,84
GRUPO III	0,00	0,00
Personal Encargado General	1.264,98	18.974,84
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.226,46	18.397,03
Personal de Supervisión de Sector	1.213,77	18.206,60
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.141,39	17.120,93
Personal Responsable de Equipo	1.084,22	16.263,23
GRUPOS IV, V Y VI	0,00	0,00
Ordenanza	971,48	14.572,26
Personal de Almacén	971,48	14.572,26
Personal Listero	971,48	14.572,26
Especialista	1.050,90	15.763,52
Peón/ona Especializado/a	1.011,92	15.178,77
Limpiador/a	971,48	14.572,26
Conductor/a Limpiador/a	1.084,22	16.263,23
Oficial	1.050,90	15.763,52
Ayudante	971,48	14.572,26
Peón/ona	971,48	14.572,26



**Tablas salariales año 2026**

GRUPO I	MES	AÑO
Personal de Dirección	1.740,59	26.108,90
Personal de Dirección Comercial	1.620,85	24.312,77
Personal de Dirección de la Administración	1.620,85	24.312,77
Personal directivo de Compras	1.620,85	24.312,77
Personal de Jefatura de Servicios	1.620,85	24.312,77
Personal con Titulación Superior	1.554,44	23.316,62
Personal con Titulación Media	1.491,87	22.378,01
Personal con Titulación Laboral o Profesional	1.353,34	20.300,23
GRUPO II	0,00	0,00
Personal de Jefatura de la Administración	1.411,59	21.173,98
Personal de Jefatura de la Administración de segunda	1.337,51	20.062,73
Personal de Caja	1.277,76	19.166,60
Oficial de primera	1.255,72	18.835,91
Oficial de segunda	1.195,93	17.939,06
Auxiliar	1.098,40	16.476,04
Telefonista	1.070,03	16.050,54
Personal de Cobranza	1.051,11	15.766,80
GRUPO III	0,00	0,00
Personal Encargado General	1.321,90	19.828,71
Personal de Supervisión o Encargado de Zona	1.281,65	19.224,90
Personal de Supervisión de Sector	1.268,39	19.025,90
Personal Encargado de Grupo o Edificio	1.192,75	17.891,37
Personal Responsable de Equipo	1.133,00	16.995,07
GRUPOS IV, V Y VI	0,00	0,00
Ordenanza	1.015,20	15.228,01
Personal de Almacén	1.015,20	15.228,01
Personal Listero	1.015,20	15.228,01
Especialista	1.098,19	16.472,88
Peón/ona Especializado/a	1.057,45	15.861,81
Limpiador/a	1.015,20	15.228,01
Conductor/a Limpiador/a	1.133,00	16.995,07
Oficial	1.098,19	16.472,88
Ayudante	1.015,20	15.228,01
Peón/ona	1.015,20	15.228,01



**Tabla salarial según jornada semanal categoría limpiador o limpiadora año 2022
limpieza de edificios y locales de Segovia**

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





Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p.extras)
21,5	56,5786	495,75 €		3,5	9,2105	80,71 €
21	55,2632	484,23 €		3	7,8947	69,18 €
20,5	54,3046	475,83 €		2,5	6,5789	57,64 €
		Horas Extras	8,13 € Horas Festivos	3,50		
		Trienio	23,17 Antigüedad	23,18		

**Tabla salarial según jornada semanal categoría limpiador o limpiadora año 2023
limpieza de edificios y locales de Segovia**

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	906,89 €		20	52,6316	477,31 €
37,5	98,6842	894,95 €		19,5	51,3158	465,38 €
37	97,3684	883,02 €		19	50	453,44 €
36,5	96,0526	871,09 €		18,5	48,6842	441,51 €
36	94,7368	859,15 €		18	47,3684	429,58 €
35,5	93,4211	847,23 €		17,5	46,0526	417,64 €
35	92,1053	835,29 €		17	44,7368	405,71 €
34,5	90,7895	823,35 €		16,5	43,4211	393,79 €
34	89,4737	811,43 €		16	42,1053	381,84 €
33,5	88,1579	799,50 €		15,5	40,7895	369,91 €
33	86,8421	787,55 €		15	39,4737	357,99 €
32,5	85,5263	775,63 €		14,5	38,1579	346,05 €
32	84,2105	763,70 €		14	37	334,11 €
31,5	82,8947	751,76 €		13,5	35,5263	322,19 €
31	81,5789	739,83 €		13	34,2105	310,25 €
30,5	80,2632	727,89 €		12,5	32,8947	298,32 €
30	78,9474	715,96 €		12	31,5789	286,38 €
29,5	77,6316	704,04 €		11,5	30,2632	274,45 €
29	76,3153	692,09 €		11	28,9474	262,52 €
28,5	75	680,16 €		10,5	27,6316	250,59 €
28	73,6842	668,24 €		10	26,3158	238,65 €
27,5	72,3684	656,29 €		9,5	25	226,72 €
27	71,0526	644,36 €		9	23,6842	214,79 €





Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
26,5	69,7368	632,44 €	8,5	22,3684	202,85 €
26	68,4211	620,48 €	8	21,0526	190,92 €
25,5	67,1053	608,56 €	7,5	19,7368	178,99 €
25	65,7895	596,64 €	7	18,4211	167,06 €
24,5	64,4737	584,70 €	6,5	17,1053	155,13 €
24	63,1579	572,78 €	6	15,7895	143,19 €
23,5	61,8421	560,84 €	5,5	14,4737	131,26 €
23	60,5263	548,90 €	5	13,1579	119,34 €
22,5	59,2105	536,98 €	4,5	11,8421	107,39 €
22	57,8947	525,05 €	4	11	95,46 €
21,5	56,5786	513,10 €	3,5	9,2105	83,53 €
21	55,2632	501,18 €	3	7,8947	71,60 €
20,5	54,3046	492,48 €	2,5	6,5789	59,66 €

**Tabla salarial según jornada semanal categoría limpiador o limpiadora año 2024
limpieza de edificios y locales de Segovia**

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)	Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	938,63 €	20	52,6316	494,02 €
37,5	98,6842	926,28 €	19,5	51,3158	481,67 €
37	97,3684	913,93 €	19	50	469,31 €
36,5	96,0526	901,58 €	18,5	48,6842	456,96 €
36	94,7368	889,22 €	18	47,3684	444,61 €
35,5	93,4211	876,88 €	17,5	46,0526	432,26 €
35	92,1053	864,52 €	17	44,7368	419,91 €
34,5	90,7895	852,17 €	16,5	43,4211	407,57 €
34	89,4737	839,83 €	16	42,1053	395,21 €
33,5	88,1579	827,48 €	15,5	40,7895	382,86 €
33	86,8421	815,12 €	15	39,4737	370,52 €
32,5	85,5263	802,78 €	14,5	38,1579	358,16 €
32	84,2105	790,42 €	14	37	345,80 €
31,5	82,8947	778,07 €	13,5	35,5263	333,46 €
31	81,5789	765,72 €	13	34,2105	321,11 €
30,5	80,2632	753,37 €	12,5	32,8947	308,76 €





Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
30	78,9474	741,02 €		12	31,5789	296,41 €
29,5	77,6316	728,68 €		11,5	30,2632	284,06 €
29	76,3153	716,32 €		11	28,9474	271,71 €
28,5	75	703,97 €		10,5	27,6316	259,36 €
28	73,6842	691,63 €		10	26,3158	247,00 €
27,5	72,3684	679,26 €		9,5	25	234,65 €
27	71,0526	666,91 €		9	23,6842	222,31 €
26,5	69,7368	654,57 €		8,5	22,3684	209,95 €
26	68,4211	642,20 €		8	21,0526	197,60 €
25,5	67,1053	629,86 €		7,5	19,7368	185,26 €
25	65,7895	617,52 €		7	18,4211	172,91 €
24,5	64,4737	605,17 €		6,5	17,1053	160,56 €
24	63,1579	592,83 €		6	15,7895	148,20 €
23,5	61,8421	580,46 €		5,5	14,4737	135,85 €
23	60,5263	568,11 €		5	13,1579	123,51 €
22,5	59,2105	555,77 €		4,5	11,8421	111,15 €
22	57,8947	543,42 €		4	11	98,80 €
21,5	56,5786	531,06 €		3,5	9,2105	86,46 €
21	55,2632	518,72 €		3	7,8947	74,11 €
20,5	54,3046	509,72 €		2,5	6,5789	61,75 €

**Tabla salarial según jornada semanal categoría limpiador o limpiadora año 2025
limpieza de edificios y locales de Segovia**

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	971,48 €		20	52,6316	511,31 €
37,5	98,6842	958,70 €		19,5	51,3158	498,52 €
37	97,3684	945,91 €		19	50	485,74 €
36,5	96,0526	933,13 €		18,5	48,6842	472,96 €
36	94,7368	920,35 €		18	47,3684	460,17 €
35,5	93,4211	907,57 €		17,5	46,0526	447,39 €
35	92,1053	894,78 €		17	44,7368	434,61 €
34,5	90,7895	882,00 €		16,5	43,4211	421,83 €
34	89,4737	869,22 €		16	42,1053	409,04 €
33,5	88,1579	856,44 €		15,5	40,7895	396,26 €





Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
33	86,8421	843,65 €		15	39,4737	383,48 €
32,5	85,5263	830,87 €		14,5	381,579	370,70 €
32	84,2105	818,09 €		14	37	357,91 €
31,5	82,8947	805,31 €		13,5	35,5263	345,13 €
31	81,5789	792,52 €		13	34,2105	332,35 €
30,5	80,2632	779,74 €		12,5	32,8947	319,57 €
30	78,9474	766,96 €		12	31,5789	306,78 €
29,5	77,6316	754,18 €		11,5	30,2632	294,00 €
29	76,3153	741,39 €		11	28,9474	281,22 €
28,5	75	728,61 €		10,5	27,6316	268,44 €
28	73,6842	715,83 €		10	26,3158	255,65 €
27,5	72,3684	703,04 €		9,5	25	242,86 €
27	71,0526	690,25 €		9	23,6842	230,09 €
26,5	69,7368	677,48 €		8,5	22,3684	217,30 €
26	68,4211	664,68 €		8	21,0526	204,51 €
25,5	67,1053	651,90 €		7,5	19,7368	191,74 €
25	65,7895	639,13 €		7	18,4211	178,96 €
24,5	64,4737	626,35 €		6,5	17,1053	166,17 €
24	63,1579	613,58 €		6	15,7895	153,39 €
23,5	61,8421	600,78 €		5,5	14,4737	140,61 €
23	60,5263	588,00 €		5	13,1579	127,84 €
22,5	59,2105	575,23 €		4,5	11,8421	115,04 €
22	57,8947	562,44 €		4	11	102,26 €
21,5	56,5786	549,65 €		3,5	9,2105	89,48 €
21	55,2632	536,87 €		3	7,8947	76,70 €
20,5	54,3046	527,56 €		2,5	6,5789	63,91 €

**Tabla salarial según jornada semanal categoría limpiador o limpiadora año 2026
limpieza de edificios y locales de Segovia**

Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
38	100	1.015,20 €		20	52,6316	534,32 €
37,5	98,6842	1.001,84 €		19,5	51,3158	520,96 €
37	97,3684	988,48 €		19	50	507,60 €
36,5	96,0526	975,12 €		18,5	48,6842	494,24 €





Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)		Jornada Semanal (horas)	Porcentaje	Salario Base Mes (sin p. extras)
36	94,7368	961,76 €		18	47,3684	480,88 €
35,5	93,4211	948,42 €		17,5	46,0526	467,52 €
35	92,1053	935,04 €		17	44,7368	454,16 €
34,5	90,7895	921,69 €		16,5	43,4211	440,82 €
34	89,4737	908,34 €		16	42,1053	427,45 €
33,5	88,1579	894,98 €		15,5	40,7895	414,09 €
33	86,8421	881,61 €		15	39,4737	400,74 €
32,5	85,5263	868,26 €		14,5	38,1579	387,38 €
32	84,2105	854,90 €		14	37	374,01 €
31,5	82,8947	841,54 €		13,5	35,5263	360,66 €
31	81,5789	828,19 €		13	34,2105	347,30 €
30,5	80,2632	814,83 €		12,5	32,8947	333,95 €
30	78,9474	801,47 €		12	31,5789	320,59 €
29,5	77,6316	788,12 €		11,5	30,2632	307,23 €
29	76,3153	774,75 €		11	28,9474	293,87 €
28,5	75	761,39 €		10,5	27,6316	280,52 €
28	73,6842	748,05 €		10	26,3158	267,15 €
27,5	72,3684	734,67 €		9,5	25	253,79 €
27	71,0526	721,32 €		9	23,6842	240,45 €
26,5	69,7368	707,97 €		8,5	22,3684	227,08 €
26	68,4211	694,59 €		8	21,0526	213,72 €
25,5	67,1053	681,24 €		7,5	19,7368	200,37 €
25	65,7895	667,89 €		7	18,4211	187,01 €
24,5	64,4737	654,53 €		6,5	17,1053	173,65 €
24	63,1579	641,19 €		6	15,7895	160,29 €
23,5	61,8421	627,82 €		5,5	14,4737	146,93 €
23	60,5263	614,46 €		5	13,1579	133,59 €
22,5	59,2105	601,11 €		4,5	11,8421	120,22 €
22	57,8947	587,75 €		4	11	106,86 €
21,5	56,5786	574,38 €		3,5	9,2105	93,51 €
21	55,2632	561,03 €		3	7,8947	80,15 €
20,5	54,3046	551,30 €		2,5	6,5789	66,78 €

