

Dirección General de Trabajo**CONVENIO****5006****177835**

Código 38001035011979.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a dieciséis de agosto de dos mil veintitrés.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE
EDIFICIOS Y LOCALES DE SANTA CRUZ DE TENERIFE PARA LOS
AÑOS 2022-2023**

- **CAPÍTULO I. Disposiciones generales** [arts. 1 a 7]
 - Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial
 - Artículo 2. Ámbito Temporal
 - Artículo 3. Vinculación a la Totalidad
 - Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas
 - Artículo 5. Compensación y Absorción
 - Artículo 6. Comisión Paritaria
 - Artículo 7. Organización del Trabajo

- **CAPÍTULO II. Clasificación del personal** [arts. 8 a 10]
 - Artículo 8. Clasificación Funcional
 - Artículo 9. Clasificación por Razón de la Permanencia
 - Artículo 10. Suplencias

- **CAPÍTULO III. Ingresos y ascensos, contratación y ceses, traslados, desplazamientos y cambios de puestos** [arts. 11 a 25]
 - Artículo 11. Ingresos
 - Artículo 12. Ascensos
 - Artículo 13. Contrato de Trabajo
 - Artículo 14. Contrato para trabajadores con diversidad funcional
 - Artículo 15. Empresas de Trabajo Temporal ETT
 - Artículo 16. Período de prueba
 - Artículo 17. Trabajos de Superior e Inferior Categoría
 - Artículo 18. Preaviso de Cese
 - Artículo 19. Recibos de Finiquito
 - Artículo 20. Cambio de Centro
 - Artículo 21. Traslados
 - Artículo 22. Desplazamiento
 - Artículo 23. Traslados y Desplazamientos de los Representantes de los Trabajadores
 - Artículo 24. De la Estabilidad de los Puestos de Trabajo
 - Artículo 25. Personal con Capacidad Disminuida Adquirida

- **CAPÍTULO IV. Jornada, horarios, descansos, vacaciones y horas extraordinarias** [arts. 26 a 32]
 - Artículo 26. Jornada de Trabajo
 - Artículo 27. Jornada Nocturna
 - Artículo 28. Ampliación de la Jornada, Trabajadores a Tiempo Parcial
 - Artículo 29. Horario
 - Artículo 30. Descansos
 - Artículo 31. Vacaciones
 - Artículo 32. Horas Extraordinarias

- **CAPÍTULO V. Licencias y excedencias, dietas y transporte** [arts. 33 a 35]
 - Artículo 33. Licencias
 - Artículo 34. Excedencia
 - Artículo 35. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

- **CAPÍTULO VI. Retribuciones** [arts. 36 a 46]

- Artículo 36. Normas generales
- Artículo 37. Pago del Salario
- Artículo 38. Salario Base
- Artículo 39. Complementos Personales
- Artículo 40. Dietas
- Artículo 41. Transporte
- Artículo 42. Plus de distancia y Plus Iguala
- Artículo 43. Complementos de Puesto de Trabajo
- Artículo 44. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes
- Artículo 45. Incapacidad Temporal
- Artículo 46. Plus de Convenio

- **CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo** [art. 47]

- Artículo 47. Principios Generales

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario [arts. 48 a 51]

- Artículo 48. Faltas
- Artículo 49. Sanciones
- Artículo 50. Procedimiento sancionador
- Artículo 51. Prescripción

- **CAPÍTULO IX. Mejoras sociales** [arts. 52 a 65]

- Artículo 52. Seguro de Accidentes e Incapacidad Laboral
- Artículo 53. Jubilación
- Artículo 54. Ayuda por fallecimiento
- Artículo 55. Formación Profesional
- Artículo 56. De los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales
- Artículo 57. Cuota Sindical

- Disposición final primera
- Disposición final segunda
- Disposición final tercera
- Disposición final cuarta

- **ANEXO I. Tabla salarial año 2022**

- **ANEXO II. Tabla salarial año 2023**

- ANEXO III. Recibo finiquito
- ANEXO VI. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza
- ANEXO VII. Plan de Igualdad

Disposición preliminar:

Todas las referencias hechas en el texto del presente Convenio Colectivo, a los «trabajadores», «empleados», «interesados» y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial

1.- El presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aún no siendo la principal, sea la de Limpieza de Edificios y Locales.

2.- Se registrarán por este Convenio todas las Empresas Titulares de la actividad a que se refiere el apartado anterior, así como todos los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en tales actividades, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las únicas excepciones siguientes:

- a) Las personas cuya relación con las Empresas esté excluida de la Legislación Laboral en vigor y conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo.
- b) Los Directores Generales, Directores Gerentes, Directores de División, Directores Comerciales, Directores de Centro, Directores y Auditores de Empresa, que regularán su relación laboral por contrato individual de trabajo.
- c) Aquellos trabajadores que, ocupando puestos de responsabilidad o confianza, y de mutuo acuerdo con las Empresas, acepten voluntariamente su exclusión del Convenio mediante documento firmado al efecto.

3.- Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 2.- Ámbito Temporal

1.- Duración: Este Convenio Colectivo tendrá una duración de **dos** años, siendo su vigencia desde el uno de enero de **2022** al 31 de diciembre de **2023**, entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia y cualquiera que sea la fecha de su registro o la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo y serán de aplicación desde el 1 de enero de **2022**.

2.- Las condiciones económicas para los años: **2022 y 2023**, son aquellas que figuran en el articulado y en los Anexos núm. **I y II**, (tablas salariales).

Para el año 2022:

- Un 3%, sobre la tabla salarial de 2021 cuyo importe se distribuirá del siguiente modo:

Un 1,2% a incrementar la cuantía del salario base, un 2,25% a incrementar en el plus distancia, plus convenio y bolsa de vacaciones; plus iguala incremento del 2,25% sobre la cuantía del año 2021 más el 0,75% de la masa salarial del año 2021; y un incremento en las pagas extras del 2,25% más 1,05% (2,25%-1,2%). Siendo de aplicación desde el 1-01-2022 al 31-12-2022 la tabla retributiva contenida en el anexo I de este convenio colectivo.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial, aplicable a la tabla retributiva del año 2022, se liquidarán por las empresas en la nómina del mes de octubre de 2022.

Para el año 2023:

- Un 3%, sobre la tabla salarial de 2022 cuyo importe se distribuirá del siguiente modo:

Un 1,2% a incrementar la cuantía del salario base; un 2,25% a incrementar en el plus distancia, plus convenio y bolsa de vacaciones; plus iguala incremento del 2,25% sobre la cuantía del año 2022 más el 0,75% de la masa salarial del año 2022; y un incremento en las pagas extras del 2,25% más 1,05% (2,25%-1,2%) siendo de aplicación desde el 1-01-2023 al 31-12-2023 la tabla retributiva contenida en el anexo II de este convenio colectivo.

3.- Prórroga: Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año, si con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento, o la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado, en tal supuesto, los conceptos económicos salariales y extrasalariales del presente convenio colectivo, se revisarán en la misma proporción en que lo haya hecho el IPC Nacional más un punto (IPC Nacional más un punto), de los doce meses últimos de su vigencia.

4.- No obstante, y sin perjuicio en lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efecto en lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio colectivo se prorroga desde el 1 de enero del 2024 - hasta la fecha de la firma del nuevo convenio colectivo.

5.- Denuncia: La forma de denuncia lo será, mediante escrito de cualquiera de ambas partes a la otra y a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. La parte que formule la denuncia, quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de un mes, el anteproyecto del nuevo convenio que se vaya a negociar. La comisión negociadora quedará constituida dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación del anteproyecto y seguidamente, se iniciarán las negociaciones. Denunciado y vencido el presente Convenio Colectivo o sus prórrogas, todas sus cláusulas normativas continuarán aplicándose hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.- Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto infraccionable. Si por la Autoridad competente se estimara que algún artículo conculca la legislación vigente, se procederá a su renegociación.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter laboral vigentes en cada momento.

En todo caso, lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter laboral vigentes en cada momento.

Artículo 4.- Condiciones más Beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en este Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 5.- Compensación y Absorción

Las mejoras pactadas en este Convenio, constituyen un todo orgánico y serán compensables y absorbibles.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por cinco representantes de los Sindicatos que tengan la condición de más representativos en el Sector y por otro número igual de las Asociaciones Empresariales, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Ambas partes podrán asistir acompañadas de sus asesores legales, que debidamente acreditados y no excediendo de tres por cada parte, contarán con voz, pero sin voto.

Procedimiento:

1.- En cualquier cuestión que surja en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de Empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores, obligación de carácter preceptivo y previo a la interposición de cualesquiera demanda judicial de conflicto colectivo de interpretación del ordenamiento jurídico.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, con copia de las Centrales Sindicales firmantes del convenio.

2.- Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa de las partes afectadas a su decisión, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales

entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado individualmente por las partes en conflicto mediante escrito en el que se ponga de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

3.- La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes que la integran, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales Sindicales las peticiones que motiven las mismas, y las comunicaciones y notificaciones que en su caso presenten.

4.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de Ordinarios o Extraordinarios y otorgará tal calificación, las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o la Asociaciones Empresariales.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días hábiles y en el segundo, en el plazo de cinco, siendo las resoluciones vinculantes y por tanto ejecutivas. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de cada representación.

Funciones:

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1.- Interpretación del Convenio.

2.- A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La Comisión Paritaria solamente entenderá de las consultas que sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivos, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3.- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.-Le serán facilitados a la Comisión Paritaria, informes periódicos por las partes asigatarias del presente convenio del tenor siguiente:

- a) Análisis de la situación económica-social con especificación de las materias referentes a política de mercado de empleo, formación profesional, inversión y nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del Sector.
- b) Informe a cerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas.

5.- Integrar el Comité Permanente de Igualdad del Sector.

• Composición de la Comisión Paritaria.

Por las Asociaciones Empresariales: cinco representantes designados por

las Empresas, elegidos de entre los que hayan participado en las negociaciones del Convenio.

Por CCOO: tres representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Por FesMCUGT: dos representantes designados de entre los que hayan participado en las negociaciones del convenio y sus respectivos asesores sindicales.

Dirección de la Comisión Mixta Paritaria:

Por la parte económica:

ASOLIMTE.

Avda. Las Palmeras, Nº 20, 1º - B, Finca España, La Laguna, 38250, Santa Cruz de Tenerife.

asolimte@asolimte.es

ASPEL: C/. Diego de León, 50 – 5ª planta, 28006 Madrid
relacioneslaborales@aspel.es

Por la parte social:

• Comisiones Obreras del Hábitat de Canarias (CC.OO.)

C/. Méndez Núñez, 84-10º, 38001-Santa Cruz de Tenerife. Teléfono:
922/60.47.14/16 y 17 Fax 922-60.47.15.
canarias@habitat.ccoo.es

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FesMC—UGT)

C/. Méndez Núñez, 84-5º, 38001-Santa Cruz de Tenerife. Teléfono:
922/24.42.20, 38001-Santa Cruz de Tenerife.

Artículo 7.- Organización del Trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo y la dirección del mismo, dentro de las normas de este Convenio y de las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional del trabajador.

El trabajador realizará el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo debe el empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, lo dispuesto en el presente convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y

costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencia de la buena fe.

CAPÍTULO II. Clasificación del personal

Artículo 8.- Clasificación Funcional

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 26 a 37 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Clasificación profesional

Artículo 26.

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

Artículo 27.

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

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

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

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

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

Artículo 28.

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

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo

Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 29.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.*
- Grupo II: Personal Administrativo.*
- Grupo III: Mandos Intermedios.*
- Grupo IV: Personal Operario.*

Artículo 30. Grupo I.

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

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

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

Artículo 31. Grupo II.

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

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

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

Artículo 32. Grupo III.

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

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

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

Artículo 33. Grupo IV.

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

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

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

Artículo 34. Definición Grupo Profesional I.

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

Artículo 35. Definición Grupo Profesional II.

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

Artículo 36. Definición Grupo Profesional III.

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

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

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

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

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

Artículo 37. 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, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales

Nivel I.

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

Nivel II.

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

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

Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de

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

Artículo 38.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 37.

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

Artículo 39.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 37. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

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

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

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

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

Artículo 9.- Contratación.

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 19 a 24 del vigente “**Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales**”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

Contratación

La materia de contratación es materia reservada al Convenio Sectorial del Sector de Limpieza (Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales) y más concretamente en lo prevenido en los artículos 20 a 24 del mencionado texto legal. Sin embargo a los efectos de adaptar el presente convenio colectivo a la reforma laboral comprendida en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo se acuerda el siguiente redactado de adaptación de las modalidades de contratación a dicha reforma:

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.

9.1. Contrato Indefinido:

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

9.2. Contrato por circunstancias de la producción:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración máxima será de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas

situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, y como fecha tope se señala la última semana natural del mes de diciembre, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

9.3. Contrato de sustitución:

*Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, que a los efectos del presente convenio comprenderán, sin que se consideren *numerus clausus* las siguientes: cubrir reserva de puesto derivadas de la suspensión de la relación laboral por IT, AT, EP, maternidad, puerperio, riesgo en el embarazo, lactancia acumulada o no, completar la reducción de jornada de jornadas reducidas, y también para aquellas ausencias que derivan de la interrupción de la prestación de servicios ordinarios con reincorporación al puesto al acabar la misma, tales como licencias, permisos de convenio, crédito sindical y las excedencias voluntarias y forzosas si hubieren de cubrirse. En cualquier caso siempre habrá de especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En los primeros supuestos relacionados con reserva de puesto derivada de baja por enfermedad, accidente..., la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.*

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

9.4. Contrato fijo discontinuo:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el presente acuerdo se establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Se establece un plazo máximo de inactividad entre subcontratas de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, que se considerará como “plazo de espera de recolocación entre subcontrataciones”, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Dadas las peculiaridades del sector, las partes acuerdan la posibilidad de la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos cuando la naturaleza del servicio así lo requiera, así como la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.- Suplencias

Cuando se produzcan ausencias de trabajadores a su puesto de trabajo, por enfermedad o accidente, permisos, maternidad, licencias, excedencias, o causas análogas, las empresas, de requerirlo las necesidades del servicio, vendrán obligadas a cubrir dichas ausencias priorizando para los contratos a tiempo parcial el ofrecimiento al trabajador de la ampliación provisional de su jornada o, subsidiariamente, el ofrecimiento de la realización de horas complementarias, respetando los límites legalmente establecidos, siguiendo el criterio de mayor antigüedad reconocida en la nómina de entre los trabajadores del servicio. Estas coberturas estarán ligadas a duración de la ausencia, finalizando dicha ampliación temporal en el momento que se incorpore la persona sustituida. Dicho ofrecimiento se hará a los trabajadores que previamente hayan mostrado su voluntad expresa de ser llamados a tal fin.

Cuando no sea posible la cobertura de la jornada del ausente en su totalidad, y dada la imposibilidad legal de cubrir con interinos solo una parte de la jornada del ausente, o cuando sea incompatible con las necesidades del servicio la cobertura mediante ampliación temporal de la jornada del personal del lugar de trabajo, solo en estos supuestos se cubrirá la ausencia con personal contratado al efecto.

ABONO DE LAS HORAS: En el supuesto de cobertura de la ausencia mediante ampliación temporal de la jornada del personal del lugar de trabajo, con independencia del número de horas en que consista la ampliación, el abono de dichas horas lo será sin la antigüedad y como categoría la reconocida al sustituido/a, sin que en ningún caso se apliquen los incrementos derivados del superior nivel retributivo por aplicación de los incrementos de +10, +20 , +30... años de permanencia en la categoría, utilizando para ello un concepto retributivo denominado complemento suplencia artículo 10.

En todos los casos dentro de los 10 días siguientes de la cobertura de la ausencia, las empresas deberán facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores los documentos de novación temporal de los contratos, o las copias básicas de los nuevos contratos del personal que efectúe la suplencia.

De convertirse la ausencia temporal, en definitiva, y no amortizarse la plaza, el trabajador/a suplente verá transformado su contrato, de modo definitivo, abonándosele a partir de ese momento la jornada ampliada que incorpore, de acuerdo con sus condiciones laborales de antigüedad, categoría, nivel salarial, etc.

CAPÍTULO III. Ingresos y ascensos, contratación y ceses, traslados, desplazamientos y cambios de puestos

Artículo 11.- Ingresos

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y, del vigente "*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*", que deberán tenerse en cuenta como regla general.

Artículo 12.- Ascensos

Los trabajadores tendrán derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en estas categorías se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de las categorías administrativas se cubrirán por concurso oposición, en cuyas bases se otorgará un 70% de valoración a la aptitud y un 30% a la antigüedad en la Empresa.
- Resto del Personal: Las vacantes que se produzcan en la categoría de Especialista se cubrirá por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y las de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.

Los trabajadores que permanezcan diez años en una categoría profesional, pasarán a equipararse económicamente a la categoría superior. Del mismo modo sucederá cuando los trabajadores permanezcan veinte años en la misma categoría profesional y así de forma sucesiva a los 30 años, 40 años, 5, años, etc., denominándose «Categoría +10, o Categoría +20, o Categoría +30, o Categoría +40, o Categoría +50, según corresponda.

Como principio general, los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta: La formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de las Empresas.

Para ello en las Empresas, se constituirán en las óptimas condiciones, tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes al ascenso.

Dichos tribunales estarán compuestos por la representación de la Empresa y por la representación de los Trabajadores, a partes iguales.

Artículo 13.- Contrato de Trabajo

Los empresarios, en virtud de la Ley 2/91 de 7 de Enero, entregarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) una copia de todos los documentos que le sean entregados al trabajador así como también todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

La copia básica se entregará por los empresarios, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales), quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido

la entrega. Los empresarios notificarán a los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegado Sindical) las prórrogas de los contratos de trabajo que se produzcan, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

Los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegados Sindicales) deberán recibir al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de los empresarios sobre celebración de nuevos contratos con indicación de número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

Artículo 14.- Contrato para trabajadores con Diversidad Funcional

Las Empresas que superen por acumulación más de 50 trabajadores, tendrán la obligación de contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, al 2% de trabajadores del total de la plantilla con discapacidad superior al 33%.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquellas y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con diversidad funcional que se encuentren en cada momento prestando servicios en las citadas empresas.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personales o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro.

Artículo 15.- Empresas de Trabajo Temporal ETT

Para cubrir las necesidades normales de personal que tienen las Empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, ambas partes acuerdan la no utilización de los Contratos de Puesta a Disposición, a través de las Empresas de Trabajo Temporal ETT.

No obstante, en caso de urgencia o necesidad perentoria, los empresarios podrían utilizar dichos contratos de puesta a disposición, como máximo dos días cuando se produzca dicha situación, debiéndolo comunicar a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 16.- Período de prueba

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 25 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 25. Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

Artículo 17.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría

El trabajador podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá desde el primer día, el salario correspondiente a la categoría superior desempeñada.

Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados, o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente el salario correspondiente a la categoría superior. Si excediese de cinco meses en un año, o siete durante dos años, consolidará automáticamente la categoría superior.

Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un período no superior a 30 días, dentro de un año natural, el trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual.

Artículo 18.- Preaviso de Cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de sesenta días para Técnicos; treinta días para Administrativos, Mandos Intermedios y quince días para los demás trabajadores.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a deducir de la liquidación, el importe del salario de tantos días como no preavisados.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará con el enterado.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Igualmente, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores que se les finalice el contrato, y siempre que el mismo tuviese un período superior a un año, salvo los contratos de interinidad, su finalización con una antelación de quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho al cobro, por parte del trabajador, del importe del salario de tantos días como días de retraso en la comunicación de dicho cese, salvo en los supuestos de interinidad que no procederá tal preaviso.

Artículo 19.- Recibos de Finiquito

Los empresarios con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Los recibos de finiquito en los que el trabajador declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo adjunto como Anexo núm. V. Cumplida esta diligencia y percibida la cantidad que resulte por el trabajador, si a este le correspondiese, dicho finiquito será firmado por el trabajador y a petición de este último, por un representante de los trabajadores o en su defecto un Sindicato, quienes refrendarán tal acto, surtiendo así plenos efectos liberatorios para la empresa. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

Este modelo de recibo de finiquito, no será válido en los casos de cambio de titularidad de las contrataciones de limpieza previstas en el artículo 24 del presente convenio, debiendo ser utilizado en tales casos, el modelo que figura como Anexo núm. V, y que será entregado y firmado por el trabajador diez días después de efectuada la sustitución del servicio de limpieza de la empresa cesante.

Artículo 20.- Cambio de Centro

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de los servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de la dirección y organización de las empresas que han de proceder a la distribución racional de su personal.

Sin embargo, los cambios de centros de trabajo, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas y sólo podrá realizarse por estrictas razones de servicio, de imperativo organizativo o comercial, debiéndose comunicar previamente cualquier cambio a los Representantes de los Trabajadores.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos al correspondiente centro de trabajo.

Artículo 21.- Traslados

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, que, en todo caso resolvería la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho de optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante una indemnización equivalente a la establecida para el despido improcedente.

De llevarse a cabo el traslado, la compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, de igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el traslado tenga lugar a solicitud escrita del trabajador, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo o categoría, podrán solicitar la permuta de los respectivos puestos, decidiendo la Dirección de la empresa en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias. Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Los traslados que se ejecuten en mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Si por el traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad.

Artículo 22.- Desplazamiento

Por razones técnicas, organizativas, o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, las dietas, gastos de viajes o transporte. A este respecto la Empresa vendrá obligada a abonar el importe del billete de transporte en línea regular, tanto si este es el medio de desplazamiento utilizado por el/la trabajador/a, como si este decide utilizar su propio vehículo en el desplazamiento.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos -si a ellos hubiera lugar- correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete al Consejo Canario de Relaciones Laborales, conocer la cuestión, y su resolución, será de inmediato cumplimiento.

Cuando no se produzca tal resolución administrativa, el trabajador no podrá ser desplazado.

Para todos los efectos establecidos en este artículo, se entiende por desplazamiento, todo aquel que lo sea de la localidad donde habitualmente presta sus servicios el trabajador/a.

Artículo 23.- Traslados y Desplazamientos de los Representantes de los Trabajadores

Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los supuestos de Traslados o Desplazamientos.

Artículo 24.- De la Estabilidad de los Puestos de Trabajo

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 17 a 29 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Subrogación del personal

Artículo 17. Subrogación del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.*
- b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.*
- c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.*
- d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran

realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

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

11. *Obligatoriedad:* La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratistas, 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 contratista, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.*

Artículo 18. Supuestos especiales de subrogación.

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

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

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

- a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:
- b.
$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{n.º aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

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

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

- c. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.
- d. *Subrogación parcial:* La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

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

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

- 3) *Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.*

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

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

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

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

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

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

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

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

- A. *Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de*

mantenimiento, con otros clientes).

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

- h. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante, y representantes de los trabajadores.*

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria será la que se menciona en el anexo I del presente convenio.

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/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

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

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

Artículo 25.- Personal con Diversidad Funcional Adquirida

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la diversidad funcional del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una

dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

Este personal, tendrá derecho en igualdad de condiciones para ocupar las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la Empresa.

CAPÍTULO IV. Jornada, horarios, descansos, vacaciones y Horas extraordinarias

Artículo 26.- Jornada de Trabajo

La duración máxima de la jornada, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, será de cuarenta horas semanales.

La jornada de trabajo preferente será continuada en todos aquellos centros que las características de la prestación de los servicios lo permitan, o dividida, como máximo en tres períodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, en aquellos otros centros que así lo exijan.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, y en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas de descanso.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se redujese por disposición legal, la jornada máxima de trabajo, se tratará por la Comisión Paritaria del Convenio, la adaptación del mismo a dicha jornada legal.

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la Empresa estará obligada a cumplimentar lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a fin de ajustar la jornada del personal a la efectiva tras la reducción.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan, por lo que será necesaria la autorización del cliente.

Artículo 27.- Jornada Nocturna

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

Artículo 28.- Ampliación de la Jornada, Trabajadores a Tiempo Parcial

Las vacantes o puestos de nueva contratación que se produzcan en los centros de trabajo a tiempo parcial, serán ocupados preferentemente, hasta

ocupar su jornada, por aquellos trabajadores del mismo centro que vinieran prestando servicios con tal modalidad de contratación, salvo que estos renuncien a ello expresamente, o que las nuevas contrataciones sean realizadas con el mismo horario.

Artículo 29.- Horario

- a) Por la empresa se confeccionará el horario de trabajo en el cual se desarrollarán los servicios, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores.
- b) Aquellos trabajadores que durante la jornada tengan que desplazarse de un centro de trabajo a otro, el tiempo invertido en dicho desplazamiento, formará parte del tiempo efectivamente trabajado.
- c) En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores se trasladará dicho cuadro horario a las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

Artículo 30.- Descansos

A) Descanso por bocadillo:

Los trabajadores con jornada continuada y completa tendrán derecho a 30 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores con jornada continuada y diaria entre 4 horas y jornada completa tendrán derecho a un descanso entre 15 y 30 minutos retribuidos de descanso diario para tomar el bocadillo, en proporción a la jornada efectiva que tengan asignada. Dicho periodo de descanso será aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

B) Descanso semanal:

El descanso semanal se ajustará a los siguientes criterios:

Trabajadores en régimen de jornada diurna: 42 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos el referido descanso con dos fines de semana al mes.

Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 48 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con dos fines de semana al mes.

Este descanso semanal afectará a los trabajadores que efectúen su jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales.

Artículo 31.- Vacaciones

1.- Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo (salvo para el personal afectado por la Disposición Transitoria Final Segunda del presente Convenio Colectivo), disfrutarán de un período de vacaciones anuales, cuya duración será de 34 días, todos ellos naturales, fraccionables en dos periodos, a petición del trabajador, que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones

percibidas por el trabajador.

2.– Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre y se efectuarán su pago antes de ser iniciado el disfrute. El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivos o días de descanso del trabajador.

3.–Durante los tres primeros meses del año, Representante de los Trabajadores y Empresa (previamente consensuado con los trabajadores) elaborarán el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta que deberán ser con carácter rotativo, y se expondrán en cada centro de trabajo, para que la plantilla tenga conocimiento del mismo y pueda, en su caso, hacer las reclamaciones oportunas. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Los supuestos previstos en el artículo 24 del presente Convenio, no afectarán al calendario vacacional establecido para el personal.

4.– Con una antelación mínima de 15 días, las empresas entregarán a cada trabajador escrito en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación al trabajo.

5.– Las situaciones de Incapacidad Temporal (IT), durante el período de vacaciones, interrumpirán su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

- a) Si la Incapacidad Temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del parte de alta médico, quedándole reconocido al trabajador el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo.
- b) Si la Incapacidad Temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de las mismas y se reincorporará a la Empresa en la fecha establecida, quedándole reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones del apartado anterior.

6.– El período de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutar las mismas dentro de los meses de enero a diciembre de cada año, teniendo derecho a la parte proporcional correspondiente si ingresa con posterioridad al mes de Enero, calculándose por doceava partes.

7.– Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación, tendrán derecho a acumular las vacaciones al período de descanso por maternidad.

Artículo 32.- Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.– Horas Extraordinarias habituales supresión.

2.– Horas Extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3.– Horas Extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Sector: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4.– El número de Horas Extraordinarias y Ordinarias no podrá ser superior a 60 horas al año.

5.– Las Horas Extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2 de este artículo.

6.– El cálculo del valor de las Horas Extraordinarias, se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividendo: Retribuciones salariales totales anuales, es decir, salario base de convenio en cómputo anual, más complementos de puestos de trabajo (antigüedad, gratificaciones, toxicidad, peligrosidad, plus convenio, etc.), en cómputo anual, más complementos de vencimiento periódico superior al mes (pagas extraordinarias), en cómputo anual.

Divisor: Número de horas efectivas al año.

• Para los años **2022 y 2023**, será de 1.771 horas.

7.– Las horas extras podrán ser compensadas por días de descanso y a razón de dos horas (2 horas) por cada hora extra trabajada en días no festivos, y las horas festivas por cuatro horas (4 horas) por cada hora trabajada. Los citados días podrán ser acumulados al periodo vacacional.

CAPÍTULO V. Licencias y excedencias, dietas y transporte

Artículo 33.- Licencias

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

Lo prevenido en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la [Ley 39/1999 \(RCL1999,2800\)](#) de conciliación de la vida familiar y laboral, y la [ley 3/2007 de 22 de marzo](#) para la igualdad efectiva para mujeres y hombre y en especial todo lo relacionado con la licencia de

hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1. 20 días naturales en caso de matrimonio o convivencia acreditada, que deberán estar debidamente inscrita en el Registro Oficial, pudiendo solicitar una licencia no retribuida a partir de los 20 días y hasta un total de 10 días más.
2. 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
3. 10 días naturales por alumbramiento de la esposa o conviviente acreditado, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
4. 5 días naturales por enfermedad grave o ingreso de cónyuge o conviviente acreditado, hijo, padre o madre, ampliable a dos más si es fuera de la Isla.
5. 2 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de abuelos de ambos, hermanos, cuñados o nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dicha licencia (apartados 4 y 5) podrá ser efectiva ya sea durante el hecho causante o a posteriori, según sea solicitado por el trabajador.

6. 5 días naturales en caso de traslado fuera de la Isla, para revisión médica, reconocimiento o estudios de hijos padres o madres, cónyuge, conviviente acreditado o el propio trabajador, siempre que exista informe del Servicio Canario de Salud, de la imposibilidad de prestarse en la Isla.
7. 4 días naturales por fallecimiento de hermanos, suegros, abuelos, nietos o cuñados.
8. 1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos del trabajador, ampliable a una más si es fuera de la isla.
9. 2 días naturales por cambio del domicilio habitual.
10. 2 días naturales para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales.
11. 1 día natural por fallecimiento de tíos e hijos políticos.
12. 1 día natural por fallecimiento de sobrinos.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
14. En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposa o conviviente acreditado, se concederá permiso para visita, siempre y

cuando el horario de visita del Centro Hospitalario en el que se halle dicho familiar, coincida con el horario laboral. Tal licenciase concederá por un horario establecido de dos horas diarias y por el tiempo de tres meses. Si la hospitalización superase el tiempo de referencia, la empresa podrá optar por el cambio de horario del trabajador, por el tiempo que dure la prolongación de la hospitalización, reingresando a su antiguo horario al acabarse tal proceso.

15. La mujer trabajadora por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida, a continuación de la suspensión por maternidad, con un período retribuido de 24 días naturales. En el supuesto de partos múltiples el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que los ambos trabajen.

16. Todo el personal que solicite disfrutar de 2 días hábiles de licencia retribuida para asuntos propios tendrá derecho al disfrute de los mismos en las fechas solicitadas sin tener que presentar ninguna justificación, de solicitarse deberá ser por escrito, y con los siguientes supuestos:

- a) En los centros con un sólo trabajador deberá solicitarse al menos con diez días de antelación.
- b) En los centros de dos o más trabajadores, deberá solicitarse con una antelación mínima de cinco días.

En este último supuesto, de coincidir en la solicitud del día por los trabajadores de un mismo Centro, sólo podrá beneficiarse de tal licencia el 50% de la plantilla o del turno de trabajo, de existir el mismo, y por orden de llegada de las peticiones formuladas.

- c) La referida licencia retribuida no podrá ser acumulada al período de disfrute de las vacaciones.
- d) La falta de respuesta a la petición formulada (Licencia de Asuntos Propios), se entenderá como positiva a todos los efectos.

17. En los supuestos señalados como licencias, en los apartados 2, 3, 7, 8, 9 y 11 de este artículo, las mismas serán efectivas desde el día en que se produzca el hecho causante, a excepción de que el trabajador haya iniciado su jornada laboral efectiva en el momento de producirse, en cuyo caso se iniciará a partir del siguiente día al que se produjeran los hechos.

Las empresas cesantes deberán notificar a la entrante las licencias concedidas.

18. Los trabajadores podrán disfrutar de licencia no retribuida, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a tres días ni superior a

cuarenta y cinco días anuales, siempre que se soliciten para los números 2, 3, 4, 11 y 15 de este artículo y en caso de enfermedad de hijos menores que necesiten guardar cama en su domicilio. En el ejercicio de los derechos de este apartado, se entiende que para el disfrute de las mismas no podrán estar simultáneamente más del 10% de los trabajadores de una misma Empresa.

19. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
20. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas.
21. Los trabajadores que tengan que acudir a consulta de médico especialista dispondrán del tiempo indispensable, debiendo de justificar la asistencia al mismo mediante el correspondiente justificante expedido al efecto.
22. En el supuesto de que el trabajador deba de acompañar a hijos menores, y/o familiares de hasta 2º grado de consanguinidad, y/o afinidad, con diversidad funcional, a consulta del facultativo de medicina general o especialista dispondrá de tres horas, éstas serán retribuidas siempre que se acredite documentalmente mediante parte médico facultativo de haber asistido a dicha consulta.

Artículo 34.- Excedencia

34.1. Excedencia voluntaria: Los trabajadores afectados por el presente Convenio, con al menos un año de antigüedad en la empresa o centro de trabajo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de excedencia la reincorporación será automática, ocupando el trabajador el mismo puesto de trabajo que tuviera antes de haber comenzado ésta.

El trabajador en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, el/la trabajador/a tendrá el derecho a prorrogar la duración de la excedencia, sin que la duración total de la excedencia pueda exceder del límite máximo de cinco años. Para poder prorrogar la duración de la excedencia el trabajador deberá

comunicarlo a la empresa por escrito y con dos meses de antelación.

Disfrutando ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo 3 años, contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Caso que durante la excedencia desaparezca el puesto de trabajo, porque el contratante de los servicios de limpieza lo realizará con su propio personal y sea de aplicación el artículo 24 de este convenio, el trabajador en situación de excedencia sólo tendrá derecho al reingreso previsto en el Artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

34.2.– Excedencias especiales: Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la siguiente excedencia especial:

Los trabajadores con mandato electo de carácter sindical, de ámbito Insular o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia. La solicitud deberá ser cursada de forma escrita por el trabajador y deberá contener el mandato o nombramiento objetivo de la excedencia.

La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por este artículo se efectuará en un plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud de la reincorporación, la que se notificará por escrito a la empresa, con acompañamiento de la certificación del Sindicato.

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

34.4.– También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en apartado 34.4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todas las situaciones de excedencia del presente artículo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Artículo 35.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Artículo 35.1 Además de las causas legales de suspensión establecidas en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,

ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo en lo establecido en el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o de definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se

distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos se podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que pudieran haber tenido derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL1995,3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla doce meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 35.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo/ adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 42.1.d) del estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo después del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del EE TT.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusividad al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea

disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del EE TT. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Cuando la empresa no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien la empresa, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligada a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por la empresa de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del EE TT., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 15, 19 y 20 del artículo 33 del presente convenio colectivo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia recogida en el artículo 34.3 del presente convenio colectivo, y de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o de reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el estatuto de los trabajadores.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad,

adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Artículo36.-Normas generales

Las retribuciones del personal comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 26.

Artículo37.- Pago del Salario

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas, en las oficinas de la Empresa o en los distintos centros de trabajo, dentro de los tres primeros días laborables del mes siguiente al de su devengo, sin que se pueda retrasar más del día cinco de cada mes.

Dicho pago podrá efectuarlo el Empresario en moneda de curso legal o mediante cheque o transferencia a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores. Siempre que se utilice cheque bancario, se concederá al trabajador una hora retribuida para hacer efectivos u importe, siempre que el trabajador trabaje la jornada completa y en horario de mañana.

El interés por mora en el pago del salario será lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del salario devengado, a partir del décimo día.

Artículo 38.- Salario Base

1.- El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

2. Cuando las empresas contraten a trabajador es a tiempo parcial, según establece las actuales normas legales en la materia, se especificará en el contrato en porcentaje de su salario de devengo, a razón de la jornada para la que ha sido contratado.

Ejemplo: (A razón de 40 horas semanales).

-Contrato de 20 horas semanales:	50%
---	------------

-Contrato de 24 horas semanales:	60%
-Contrato de 26 horas semanales:	65%
-Contrato de 28 horas semanales:	70%
-Contrato de 30 horas semanales:	75%

Artículo 39.- Complementos Personales

Antigüedad: El personal afectado por el presente convenio, percibirá como complemento de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar el 4 por 100 sobre el salario base que corresponda a cada categoría profesional de las que figuran en las tablas salariales Anexas por cada trienio de permanencia en la empresa.

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Así mismo se tendrá en cuenta para su cálculo, el tiempo trabajado en el período de prueba y por el personal eventual e interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Bolsa de Vacaciones: Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán una compensación económica regulada en las tablas salariales Anexas que constituye la Bolsa de Vacaciones y que serán abonadas por la empresa en el momento de iniciar el trabajador el período vacacional. El importe de ésta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año y para el personal no sujeto a jornada completa.

La denominada bolsa de vacaciones, no se complementará en situación de IT, en consecuencia, se pagará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado salvo en los casos de enfermedad profesional, accidente laboral, intervención quirúrgica, hospitalización, incapacidades derivadas del embarazo y en la primera baja por enfermedad común del año natural.

Artículo 40.- Dietas

Cuando los trabajadores tengan que realizar tareas fuera del servicio normal y del centro habitual de trabajo que exija la realización de desplazamientos y comidas o que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte de la empresa las cantidades que realmente hayan gastado en tales menesteres, previa presentación de la factura o facturas correspondientes, o bien, a elección de la empresa las siguientes cantidades:

- **Media dieta:** se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado, siendo su importe **para el año 2022: la cantidad de 8,10 € y para el año 2023 la cantidad de 8,34 €.**

- **Dieta completa:** el trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, siendo su **importe para el**

año 2022 de 37,88€ y para el año 2023 de 39,01€.

No obstante, el coste de las dietas, nunca serán inferiores al gasto real soportado por el/la trabajador. Dichas cantidades se revisarán en la misma proporción que lo haga el convenio en los años venideros.

Artículo41.-Transporte

- a) Se reconoce como condición «ad personam» aquellas cantidades que por el concepto de plus de transporte que vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo. Para el cálculo del importe a percibir, se tendrá en cuenta el costo del billete de ida y vuelta hasta el centro de trabajo, en transporte público, colectivo, o solamente referido a los días efectivamente trabajados, con independencia de que el trabajador utilice medios de transporte públicos o su propio vehículo.
- b) Además de ello, las empresas se harán cargo de abonar a los trabajadores, el costo del servicio público cuando se le ordene asistir a centros de trabajo no habituales dentro de la jornada de trabajo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la de inicio del siguiente, el tiempo será inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros se le abonará en su caso, el transporte público que haya de utilizar.

Artículo 42.-Plus de distancia y plus iguala

Plus distancia: El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un plus de distancia en la cuantía establecida en las tablas salarial es anexas no siendo abonado durante el mes del disfrute de las vacaciones. Dichas cantidades no son incompatibles con el percibo del plus de transporte establecido en el Artículo anterior, estando por tanto la suma de ambos conceptos sujetos a los límites, a efectos de integrar la base de cotización a la seguridad social, que para dichas cantidades se establece en el Artículo 23 del RD 2064/95, de 22 de diciembre por el que sea prueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. **El importe del referido plus de distancia fijado en las tablas salariales anexa, se refiere a la jornada máxima señalada en el artículo 26 del presente convenio colectivo, por lo que las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el mismo, en proporción a la jornada semanal contratada.**

Plus iguala: El personal afectado por el presente convenio colectivo, percibirá un plus denominado iguala, en la cuantía establecida para cada uno de los años 2022 y 2023 y será abonado en su integridad siempre en vacaciones, aunque estas se disfruten fuera del año natural, garantizando en todo momento la percepción de dicho plus a cada una de las personas trabajadoras, aún en situación de I.T. Este plus es de distinta naturaleza que la bolsa de vacaciones. **El importe de dicho plus para los años 2022 y 2023 son los que figuran en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo. En cuanto a su cotización a la Seguridad Social será distribuido en los doce meses del año.**

Artículo43.- Complementos de Puesto de Trabajo

Plus de Nocturnidad: las horas de jornada ordinaria trabajadas durante el

período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se abonarán con un incremento en concepto de Plus de Nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base de cada categoría profesional.

Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad: Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonarán por el tiempo que duren las mismas, un incremento del salario base de cada categoría profesional vigente en cada momento en un 25 por 100.

La Dirección de la Empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijarán los puestos que consideren tóxicos, penosos o peligrosos. La falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respecto a la calificación del trabajo como tóxico, penoso o peligroso, se resolverá por la Comisión Paritaria, previo los asesoramientos que estime oportunos.

No obstante, para la fijación del plus que supone una compensación económica por un posible riesgo, por la realización de la actividad laboral en un puesto de trabajo que entrañe peligro, o en el que se manipulen sustancias tóxicas, se prestará atención a las actividades realizadas en centros sanitarios, en lugares de altura y en aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

A los efectos del párrafo anterior, y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto de toxicidad, penosidad o peligrosidad, percibirán este plus, todos los trabajadores que presten servicios en los centros de aquellas empresas en donde el personal propio lo tenga reconocido.

Artículo44.- Complementos de Vencimiento Periódico Superior al mes

Pagas extraordinarias: los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán como complementos de vencimiento periódicos superior al mes, en las fechas que a continuación se indican, cuatro pagas extraordinarias, cuya cuantía se establece en las Tablas Salariales anexas más antigüedad.

- A) Paga Extraordinaria de marzo: Se abonará el día 10 al 15 del mes de marzo de cada año.
- B) Paga extraordinaria de verano: se abonará del día 10 al 15 del mes de junio de cada año.
- C) Paga extraordinaria de septiembre: se abonará del día 10 al 15 del mes de septiembre de cada año.
- D) Paga extraordinaria de Navidad: se abonará del día 1 al 15 del mes de diciembre de cada año.

• Las pagas extraordinarias se devengarán en las siguientes fechas:

- A) Paga de marzo: del 1 de marzo al último día de febrero de cada año.
- B) Paga de verano: del 1 de junio al 31 de mayo de cada año.
- C) Paga de septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año.
- D) Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Los trabajadores que durante el año hayan causado baja por accidente o Incapacidad Transitoria (IT), percibirán las pagas extraordinarias en su totalidad al vencimiento de las mismas.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador, el importe de dichas pagas extras, se podrá prorratear en la nómina mensual.

Artículo 45.- Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de IT percibirán de las empresas la diferencia económica existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del total de las retribuciones, entendiéndose por tales las siguientes: Salario base, antigüedad, plus de convenio, plus (tóxico, penoso y peligroso), Plus de nocturnidad, plus de equiparación, pagas extraordinarias, plus de distancia y plus transitorio, con el siguiente criterio:

- A) En los supuestos de IT derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, así como la Maternidad, tendrán derecho al percibo del 100% a partir del primer día y con un tope de 12 mensualidades.
- B) En los supuestos de IT derivada de enfermedad común que requieran ingreso hospitalario o intervención quirúrgica y con un máximo de 18 mensualidades, tendrá derecho al percibo del 100%, debiendo los trabajadores acreditar dicha circunstancia en virtud del pertinente parte de ingreso hospitalario.
- C) Cuando se produzca la primera baja laboral por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, de los no recogidos en los apartados A y B del presente artículo, los trabajadores percibirán el 80% de todos los conceptos que el trabajador le correspondiera, a partir del día siguiente a los 30 días de baja.

En la segunda baja y sucesivas se estará a lo dispuesto legalmente, por lo que este beneficio sólo podrá ser disfrutado en la primera baja laboral por incapacidad temporal por enfermedad común del año, y no en las restantes del año natural, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre.

Sin perjuicio de lo expuesto durante los indicados procesos, el trabajador percibirá el 50% de todos los conceptos retributivos que le corresponderían de estar en activo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

A los efectos del párrafo **C y D**, aun reconociéndose el papel intermediario de las empresas en el abono del pago delegado del complemento de I.T. al trabajador, los sindicatos firmantes y la representación de los trabajadores se comprometen expresamente a que, en el supuesto de que el importe de la prestación por IT mensual fuese superior a los porcentajes aquí establecidos sobre los conceptos retribuidos mensuales consolidados (salario base, plus de convenio, antigüedad, plus de distancia, plus de nocturnidad, plus toxicidad, penosidad y peligrosidad así como el plus de equiparación y plus

transitorio), las empresas abonen solo y exclusivamente los porcentajes pactados en este punto sobre los conceptos antes señalados. Las pagas extraordinarias se diferirán al vencimiento de cada una de ellas conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

- a) En el supuesto de que por decisión Administrativa o Judicial se considerase esta práctica lesiva para los intereses de los trabajadores, automáticamente, las empresas modificarán el sistema de abono de tal forma que la diferencia percibida de más sobre la retribución mensual que hubiera correspondido, sobre los porcentajes establecidos anteriormente durante el tiempo en el que permanezca en situación de IT por enfermedad común se regularizará en las pagas extraordinarias que resulten afectadas convocándose a la comisión negociadora del convenio colectivo, a efectos de modificar la redacción de este punto con el fin de que los trabajadores perciban el 100% del valor de las cuatro pagas extraordinarias al vencimiento del período del devengo de cada una de ellas.
 - b) Las cuatro pagas extraordinarias serán abonadas al 100 por cien de su valor al vencimiento del período de devengo de cada una de ellas, conforme a lo previsto en el punto a).
 - c) En ningún caso, las percepciones de un trabajador en situación de IT por enfermedad común, será superior a la que percibiría, durante el tiempo de permanencia en situación de baja laboral, en caso de encontrarse de activo en la empresa.
 - d) Durante el período de IT el trabajador estará obligado a acreditar su situación mediante la entrega de los correspondientes partes médicos a efectos de percepción de la prestación económica.
- D) Será obligatorio que todos los trabajadores de cualquier empresa regida por el presente Convenio, al comienzo de su contratación se le efectúe un reconocimiento médico completo y posteriormente cada año de servicio en la misma, en las condiciones establecidas en el Artículo 56 de este Convenio.

En relación a lo establecido en el artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público a los efectos de valorar el coste del personal se tendrán en cuenta los costes salariales, de uniformidad y formación establecidos en el presente Convenio así como el porcentaje medio de absentismo del último año anterior a la subrogación de personal, a los efectos de dar traslado de los mismos a los órganos de contratación.

Artículo 46.- Plus de Convenio

El Plus de Convenio correspondiente a la jornada ordinaria para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas. **El importe del referido plus de convenio fijado en las tablas salariales anexa, se refiere a la jornada máxima señalada en el artículo 26 del presente convenio colectivo, por lo que las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán el mismo, en proporción a la jornada semanal contratada.**

CAPÍTULO VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 47.- Principios Generales

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 40 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Seguridad y salud en el trabajo Artículo 40. Principios generales.

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

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

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

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

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

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

- 2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as,*

todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

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

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

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

- *Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en 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 de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o

para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.*
- b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.*
- c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.*

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Artículo 48.-Faltas

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 47 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Artículo 47. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.*
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.*
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.*
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.*
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores 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 causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.*
- d) *La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.*
- e) *Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.*
- f) *La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.*
- g) *Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.*
- h) *El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.*
- i) *La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.*
- j) *La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.*
- k) *La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.*
- l) *La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.*
- m) *El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.*
- n) *Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.*

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

- a) *Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.*
- b) *La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.*
- c) *El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.*
- d) *Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.*

- e) *El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.*
- f) *Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.*
- g) *Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/ as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.*
- h) *El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores 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.*

l) Prendas de trabajo.

Primero: *Toda persona trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.*

Segundo: *La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:*

- a) *A estrenar por el trabajador (nunca será usada), será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.*
- b) *Ajustará bien al cuerpo del trabajador sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.*
- c) *Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, se ajustarán perfectamente por medio terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas, lo serán siempre hacia dentro de modo que queden lisas por fuera.*
- d) *Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y peligro de enganches.*
- e) *En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.*
- f) *Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.*

Tercero: *Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.*

Cuarto: *En base a las condiciones que se determinan, las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de los servicios de limpieza, o en caso*

contrario, a su compensación en metálico. Las empresas entregarán a cada persona trabajadora, dos mudas de ropa al año, a estrenar, compuestas por las prendas que se detallan a continuación:

- *Pantalón y camisa, o bata,*
- *Rebeca/chaqueta, o chubasquero, se entregará y utilizará cuando lo requiera la actividad a desarrollar en cada centro de trabajo*

Así mismo, se facilitará a cada persona trabajadora, también dos veces al año, calzado adecuado para la realización de los distintos trabajos, como también guantes de goma y otras prendas de protección donde se precisen. Las empresas deberán someterse a reuniones con el Comité de Empresa para la selección del color, calidad, etc. Las empresas reemplazarán automáticamente aquellas prendas rotas, deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso, su importe sería de cuenta del trabajador”.

Artículo 49.- Sanciones

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 48 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 48. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 50.- Procedimiento sancionador

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 49 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 49. Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción*

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

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

Artículo51.-Prescripción

En esta materia, será de aplicación lo establecido en el artículo 50 del vigente “*Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales*”, o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

“Artículo 50. 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”.

CAPÍTULOIX.Mejoras sociales

Artículo52.-Seguro de Accidentes e Incapacidad Laboral

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, concertarán un Seguro Colectivo de accidente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

- A) Riesgos: Cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente

- absoluta, para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez, derivado todo ello de enfermedad profesional o accidente excluyendo el de tráfico, siempre que éste no sea «in itinere».
- B) La cobertura será para el año 2022 20.726,57 € y para el año 2023 será de 21.348,36 €
- C) Los capitales asegurados serán revalorizados de acuerdo con la vigencia del convenio.
- D) Esta póliza a que se hace referencia, se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. EL cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro, sin que, por tanto, conserve derecho alguno a percibir el importe en su día garantizado.
- E) Las empresas están obligadas a entregar a cada trabajador copia del seguro concertado.
- F) Las empresas cumplirán las obligaciones contenidas en este artículo, con la presentación del riesgo a una compañía aseguradora, formalizar la póliza y abonar las cuotas correspondientes, sin que le quepa responsabilidad alguna por la aplicación o interpretación del contrato.

Artículo53.- Jubilación

1º.- La disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre establece la posibilidad de que los convenios colectivos, de acuerdo con las condiciones establecidas en la misma puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.

2º.-En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato por jubilación obligatoria el hecho de que el trabajador cumpla la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Ampliación de jornada a los trabajadores a tiempo parcial.

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

No será de aplicación este apartado en caso de jubilación voluntaria del trabajador.

3º.-El trabajador, al llegar a su edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, o bien si decidiese jubilarse anticipadamente, disfrutará de un periodo vacacional anual retribuido, adicional al regulado en el artículo 31 del presente convenio, según la siguiente escala:

- Con más de 5 años de antigüedad: una mensualidad y media.
- Con más de 10 años de antigüedad: dos mensualidades y media.
- Con más de 15 años de antigüedad: tres mensualidades y media.

El importe de las mismas podrá abonarse con la liquidación y finiquito del trabajador si así lo deseara éste. Este derecho se entenderá contemplado en el artículo 24 a efectos de subrogación. En todo caso los períodos vacacionales descritos anteriormente serán independientes del período vacacional reflejado en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

3º.- Las cantidades arriba reflejadas se abonarán con independencia de la liquidación correspondiente a que tenga derecho el trabajador/a.

Artículo54.-Ayuda por fallecimiento

Las empresas abonarán el importe de un salario mensual por fallecimiento del trabajador/a el cual se hará efectivo a sus derechos habientes.

Artículo55.- Formación Profesional

En esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos41 a 45 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya. La actual redacción es la siguiente:

"Artículo 41. 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 trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.*
- *Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.*
- *Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.*
- *Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.*
- *Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.*
- *Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.*
- *Contribuir con la formación profesional continua a propiciar*

el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

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

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

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

Artículo 42. Tiempo de formación.

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

Artículo 43. Financiación.

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

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

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

Artículo 44. Comisión Paritaria Sectorial de formación.

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

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

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

Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes.

Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de

Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores afectados.

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

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

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

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

Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

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

Artículo 45. Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores 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 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”.

Artículo 56.- De los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales

1.– Las Empresas reconocen a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como interlocutores básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresas.

2.– Los Representantes de los Trabajadores, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

a) Cada uno de los Delegados de Personal o Miembro del Comité de Empresa, dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones, cuya cuantía se especifica a continuación:

• Empresas hasta 100 trabajadores:	20 horas
• Empresas de 101 trabajadores hasta 500:	30 horas
• Empresas de más de 500 trabajadores:	40 horas

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente, o anualmente entre los distintos Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La petición de acumulación será formulada a la empresa por el Sindicato al que pertenezca el trabajador que ha de quedar liberado y, deberá contener el correspondiente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con la conformidad de los representantes que hayan procedido a ceder sus horas.

b) Con cargo a la reserva de horas establecidas, los representantes sindicales en la empresa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen. Para ausentarse de los puestos de trabajo deberán dar cuenta previa al responsable inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del proceso productivo y en caso de ser necesaria la situación, ésta, de ser posible, se efectuará convenientemente.

c) No se computará dentro del máximo de horas establecido en este convenio, las que se produzcan con motivo de la designación de alguno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en las que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas a través de las cuales transcurren tales negociaciones, tampoco computarán las horas empleadas en actuaciones y reuniones, llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

d) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumidas las horas

retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, así como para asistir a congresos y demás actos sindicales.

3.– Horas de Asambleas: Los/as trabajadores/as de una misma Empresa o Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, Comités de Empresas o de Centros, Secciones Sindicales.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo par a la realización de dichas asambleas, con el siguiente criterio:

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo par a la realización de dichas asambleas, con el siguiente criterio:

A) – Podrán celebrarse asambleas cada tres meses, con el siguiente crédito horario:

- Si son convocadas dentro de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de una (1) hora.
- Si son convocadas fuera de la jornada laboral, el tiempo de duración de la misma será de dos (2) horas.

B) – Este crédito horario no surtirá efecto (apartado anterior) cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación del Convenio Colectivo del Sector.

C) – Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical), así como las comisiones de trabajo, con las empresas sobre temas que afecten al colectivo de un centro de trabajo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de la jornada laboral manteniendo el carácter retributivo; en tanto en cuanto, y en dicha situación dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa.

4.– Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, tendrán los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse al amparo de dicha Ley, por los trabajadores afiliados a los Sindicatos más representativos o con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical que atendiendo a la plantilla de la Empresa corresponde, es el siguiente:

• De 100 a 250 trabajadores	1
• De 251 hasta 500 trabajadores	2
• Más de 500 trabajadores	3

5.- Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y tendrán también, el mismo crédito de horas mensuales.

Las personas, individualmente consideradas, que a la firma del presente ostentaran la condición de Delegado Sindical, conforme a lo previsto en el anterior artículo 64 del Convenio Colectivo, mantendrán su condición por lo que reste de mandato, aún cuando no se dieran, desde la firma del presente las condiciones para ver sido designados como tales.

Artículo 57.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales que, ostente representatividad en el colectivo de trabajadores, se descontará por la Empresa de la nómina mensual el importe de la Cuota Sindical, correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que expresará con claridad, la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que ha de ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las detracciones anteriormente mencionadas, salvo indicación contraria, entregando talón o copia de la transferencia efectuada a la representación sindical en el colectivo de trabajadores de la Central Sindical de la que se trate.

Las empresas vendrán obligadas a remitir a los sindicatos los listados de sus afiliados cuyo descuento se realiza a través de la nómina y el justificante de ingreso bancario de las referidas cuotas sindicales el listado de afiliados se entregarán por meses vencidos.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Equiparación Salarial de los Trabajadores/as Adscritos a los Servicios de Limpieza de los Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Canario de Salud (en adelante SCS).

1. A los efectos de esta disposición final primera y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto en toxicidad, penosidad o peligrosidad, no percibirán este plus los trabajadores que presten servicios en los centros sanitarios públicos del SCS, en donde el personal propio del mismo no lo tenga reconocido. Se exceptúan aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio lo vinieran percibiendo a título individual.
2. Las condiciones pactadas en esta disposición final primera forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.
3. Las empresas concesionarias de las contrataciones para la limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de «Plus de Equiparación», la diferencia existente, en cada momento, entre las retribuciones anuales fijadas por este convenio y las aprobadas oficialmente para el personal de la plantilla del Servicio Canario de Salud, para el mismo año de referencia, calculando para ello el bruto anual de cada categoría, y todo ello conforme a las siguientes reglas:

A.– Conceptos a efecto del cálculo.

Dada la complejidad, retributiva del SCS, ambas partes acuerdan que los conceptos salariales de dicho Servicio, que deben figurar para el cálculo de la equiparación, y que son generales para todos los trabajadores del grupo E, serán: Salario base, antigüedad, complemento de destino, productividad fija, acuerdo sindical, plus de residencia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los grupos C, D y E del SCS de fecha 25 de mayo de 2005, y pagas extras.

A los trabajadores de las empresas de limpieza que presten jornada en el turno de noche en los centros de pendientes del SCS, no se les computará el complemento de nocturnidad para el cálculo del Plus de Equiparación.

En cuanto al Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, su percepción será garantizada a aquellos trabajadores que lo vinieran disfrutando antes y hasta el 31 de diciembre de 2005, y su cuantía será equivalente al 25% del salario base mensual vigente en cada momento, en once pagas anuales (excluido el periodo vacacional). Y denominándose el citado Plus, a los efectos de conceptos retributivos en la nómina como: » Plus Garantía Ad Personam«.

Tendrá la consideración de condición personal más beneficiosa, sin que dicho plus pueda ser compensado ni absorbido por el de Equiparación, todo ello con efectos de 1 de enero de 2009.

No obstante, serán compensadas y absorbidas en cualquier caso con el plus de equiparación las diferencias que hubieran podido resultar de la aplicación

de la indicada fórmula en el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2005 y el 31 de diciembre de 2006, ambos inclusive.

Dicha compensación y absorción no afectará a los importes referidos al plus de nocturnidad, al de transporte regulado en el Artículo 41 del presente convenio, y a las horas extraordinarias y festivos, devengados en ese mismo periodo, que serán incluidos en el Plus Transitorio correspondiente a los años 2015 y 2016, así como en la nómina mensual en que se devenguen tales conceptos, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o sus posibles prorrogas.

Para el supuesto del que el SCS variase de cualquier forma, de manera oficial, los conceptos retributivos estipulados, o se cree algún concepto general nuevo para todos los trabajadores del grupo E, que supere el incremento anual pactado en las tablas salariales del SCS, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior de 30 días a los efectos de negociar la aplicación de dichos incrementos.

B.– Categorías que se equiparan.

Observando que no existen equivalencias en las denominaciones de categorías profesionales, se acuerda que la categoría profesional de «Limpiadora» o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta, que figura en la Tablas Retributivas del SCS, será equiparada para todas las categorías que figuran en este convenio en el Capítulo II y que son las siguientes: Peón, Limpiador/a, Peón Especialista, Especialista, Conductor, y Conductor– Limpiador.

El resto de categorías de los Grupos I, II y III del mismo y que son los siguientes: **administrativo, Auxiliar Administrativo**, Encargado General, Supervisor, Encargado de Grupo y Responsable de Equipo; serán equiparados con las retribuciones de la categoría profesional del SCS del «Celador encargado de turno», o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta.

C.– Importe y revisión anual.

1.–Las Empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes de la Seguridad Social o Servicio Canario de Salud, abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, sin que en ningún caso las retribuciones en cómputo anual del personal de las citadas contratas pueda ser superior a las de aquélla, con las únicas excepciones del Plus de Garantía «Ad Personam» (este último, exclusivamente a partir del 1.01.2009), del plus de nocturnidad, del de transporte regulado en el artículo 41 del presente convenio y de las horas extraordinarias y festivos, excepciones que no podrán ser en forma alguna compensadas o absorbidas con el Plus de Equiparación.

2.– El abono de la diferencia resultante, se efectuará mediante su prorrateo en dieciséis pagas, es decir, en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias, de marzo, verano, septiembre y navidad, figurando en nómina en concepto de Plus de Equiparación. Su cuantía mensual y en cada

paga extraordinaria, para las distintas categorías profesionales que se relacionan, serán las siguientes, en el bien entendido que las indicadas lo son para el personal a jornada completa, siendo reducidas para el personal a tiempo parcial a prorrata de su jornada ordinaria de trabajo.

PLUS DE EQUIPARACION:

Año: 2022:

ISLA DE TENERIFE:

CATEGORIA PROFESIONAL	PLUS EQUIPARACION X 16
Jefe de Servicio	173,04 €
Titulado Grado Superior	173,04 €
Titulado Grado Medio	221,17 €
Administrativo	266,84 €
Auxiliar Administrativo	317,19 €
Cobrador	365,57 €
Ordenanza	365,57 €
Encargado/a General	269,31 €
Supervisor/a	284,29 €
Encargado/a de Grupo	313,91 €
Responsable de Equipo	326,34 €
Conductor/a Limpiador/a	247,09 €
Conductor/a	247,09 €
Especialista	261,35 €
Peón/a Especialista	271,21 €
Limpiador/a	291,71 €
Peón/a	291,71 €

ISLAS DE LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO

CATEGORIA PROFESIONAL	PLUS EQUIPARACION X 16
Jefe de Servicio	269,86 €
Titulado Grado Superior	269,86 €
Titulado grado Medio	317,98 €
Administrativo	363,65 €
Auxiliar Administrativo	414,71 €
Cobrador	462,39 €
Ordenanza	462,39 €
Encargado/a General	366,13 €
Supervisor/a	381,10 €
Encargado/a de Grupo	410,72 €
Responsable de Equipo	423,16 €
Conductor/a Limpiador/a	343,90 €
Conductor/a	343,90 €
Especialista	358,17 €
Peón/a Especialista	368,03 €
Limpiador/a	388,53 €
Peón/a	388,53 €

3.– Los trabajadores sujetos a la equiparación que se regula en esta disposición, no devengarán el complemento de Antigüedad en las condiciones Establecidas en el Artículo 42 del presente Convenio, en su lugar, percibirán por cada trienio

el mismo importe que perciben los trabajadores de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, fijado actualmente en las siguientes cantidades:

ISLA DE TENERIFE AÑO 2022:

1

CATEGORIA PROFESIONAL	TRIENIOS X 16
Jefe de servicio	15,30 €
Titulado grado Superior	15,30 €
Titulado grado Medio	15,30 €
Administrativo	15,30 €
Auxiliar Administrativo	15,30 €
Cobrador	15,30 €
Ordenanza	15,30 €
Encargado/a General	15,30 €
Supervisor/a	15,30 €
Encargado/a de Grupo	15,30 €
Responsable de Equipo	15,30 €
Conductor/a Limpiador/a	15,30 €
Conductor/a	15,30 €
Especialista	15,30 €
Peón/a Especialista	15,30 €
Limpiador/a	15,30 €
Peón/a	15,30 €

ISLAS DE LA PALMA, LA GOMERA Y EL HIERRO

CATEGORIA PROFESIONAL	TRIENIOS X 16
Jefe de servicio	24,82 €
Titulado grado Superior	24,82 €
Titulado grado Medio	24,82 €
Administrativo	24,82 €
Auxiliar Administrativo	24,82 €
Cobrador	24,82 €
Ordenanza	24,82 €
Encargado/a General	24,82 €
Supervisor/a	24,82 €
Encargado/a de Grupo	24,82 €
Responsable de Equipo	24,82 €
Conductor/a Limpiador/a	24,82 €
Conductor/a	24,82 €
Especialista	24,82 €
Peón/a Especialista	24,82 €
Limpiador/a	24,82 €
Peón/a	24,82 €

IMPORTE CORRESPONDIENTE A LOS TRIENIOS:

Los trabajadores sujetos a la equiparación perciben por cada trienio el mismo importe que perciben los trabajadores de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social.

En este sentido, para las categorías de **Administrativo**, **Auxiliar Administrativo**,

Encargado General, Supervisor, Encargado de Grupo y Responsable de Equipo, se acuerda mantener los importes firmados en las tablas correspondientes al año 2014 durante los años 2015 y 2016, firmándose dichas tablas en este acto.

Con el fin de mantener la condición más beneficiosa para el trabajador, dicho importe se mantendrá igualmente para los años 2017 y 2018 y se reflejará en las tablas del Plus de Equiparación que se firmen para dichos años. **A partir de 2019 el importe será el publicado en la Instrucción que publique el SCS en las Retribuciones Básicas.**

PLUS TRANSITORIO. REINTEGRO IMPORTE DEJADO DE PERCIBIR COMO CONSECUENCIA DE LA SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRA DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012 AL PERSONAL DEL SCS:

En el RDL 20/2012 de 13 de julio de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, en su Artículo 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público, se establecía lo siguiente: “En el año 2012, el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes”.

En base a esto, se suprime en el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre al personal adscrito al Servicio Canario de Salud.

Conforme a lo establecido en la Cláusula Adicional Primera. Equiparación Salarial de los trabajadores/as adscritos a los Servicios de Limpieza de los Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Canario de Salud (SCS) del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, dicha medida se aplicó al personal de limpieza adscrito dichos centros, equiparando su retribución a la del personal del SCS una vez deducida la paga, firmándose una tabla con un Plus de Equiparación reducido para el año 2012.

A partir del año 2015, con la concesión de créditos extraordinarios en los Presupuestos del Estado, se comienza a reintegrar el importe de la paga extraordinaria del mes de diciembre del año 2012 al personal del SCS, habiendo estos percibido a la fecha del presente el 100% del importe descontado en el año 2012.

Esta devolución de cantidades se ha realizado a través de una retribución de carácter extraordinario por los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de dicha paga al personal a que se refiere el artículo 4 de la Ley 8/2012, de 27 de diciembre; esto, con carácter nominativo, al personal al que no se le abonó dicha paga extraordinaria en el año 2012.

En base a esto, y garantizando la equiparación salarial del personal de limpieza adscrito a los centros del Servicio Canario de Salud establecida en el Convenio Colectivo de aplicación, se establece un **Plus Transitorio** a través del cual se reintegrará el importe deducido del plus de equiparación como consecuencia de la supresión de la paga extra de diciembre 2012.

REGULACIÓN DEL PLUS TRANSITORIO:

- Se abonará a todos los trabajadores que prestaban servicios en el año 2012 en los centros adscritos al SCSy a los cuales se les aplicó la tabla salarial del plus de equiparación firmada con la reducción para dicho año 2012.

- En caso de que haya habido cambio de empresa adjudicataria respecto a la cual prestaba servicios en el año 2012 en alguno de los centros, será la empresa que realizó el descuento efectivo de dicho importe la que abonará las cantidades detraídas a los trabajadores como aplicación del Plus de Equiparación del año 2012.
- El importe a reintegrar es de 834,89 € bruto para un trabajador a jornada completa que haya trabajado durante todo el ejercicio 2012. Se aplicará el factor de reducción que proceda en cada caso en función de la jornada y de los días trabajados.
- Se abonará la cantidad adeudada antes del 30.04.2019.

DIFERENCIAS SALARIALES AÑOS 2015 Y 2016:

Los trabajadores adscritos a los centros pertenecientes al Servicio Canario de Salud, han percibido durante los años 2015 y 2016 las Tablas Salariales y Tablas del Plus de Equiparación aprobadas para el año 2014.

A día de hoy se firman las Tablas Salariales y Tablas del Plus de Equiparación para los años 2015 y 2016, así como un Plus Transitorio para los años 2015 y 2016 a través del cual se realiza el reintegro del importe detraído en el año 2012 del Plus de Equiparación como consecuencia de la supresión de la paga extra de diciembre al personal del SCS.

Como consecuencia de la aplicación de dichas tablas, para aquellos trabajadores que no hayan trabajado en el año 2012 o en aquellos centros donde haya habido un cambio de empresa adjudicataria respecto a la cual prestaba servicios en el año 2012, se origina una diferencia a favor de las empresas, que le son adeudadas por los trabajadores.

En estos casos, las empresas y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán antes del 30/04/2019 con el objetivo de definir una fórmula para la devolución de los importes adeudados a las empresas por parte de los trabajadores que estén en activo.

AÑO 2015

TABLA CONV. LIMP. TFE AÑO 2015

	12		11		4		TOTAL ANUAL
	S. BASE x12	P. CONV. x12	P. DIST. x11	B. VAC x1	P. EXTRA x4	P. IGUALA x1	
Encargado General	717,28	94,71	140,78	180,92	712,31	140,78	14.463,40
Supervisor	705,14	94,69	138,72	180,92	700,26	138,63	14.244,47
Encargado Grupo	681,20	94,62	134,63	180,92	676,48	134,63	13.812,24
Responsable de Equipo	671,14	94,60	132,94	180,92	666,48	132,94	13.631,00
Conductor-Limpiador	688,21	94,64	135,85	180,92	683,43	135,85	13.939,04
Especialista/Conductor	676,66	94,62	133,87	180,92	671,97	133,87	13.730,60
Peón Especialista	668,68	94,59	132,53	180,92	664,05	132,53	13.586,72
Peón/Limpiador	652,09	94,55	129,71	180,92	647,57	129,71	13.287,40

SERVICIO CANARIO DE SALUD TENERIFE - 2015

	12		12		12		2		TOTAL ANUAL
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	PAGAS EXTRAS x2		
Encargado General	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	834,89	17.785,78	
Supervisor	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	834,89	17.785,78	
Encargado Grupo	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	834,89	17.785,78	
Responsable de Equipo	548,47	286,42	154,85	48,90	304,36	834,89	834,89	17.785,78	
Conductor-Limpiador	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	834,89	16.964,74	
Especialista/Conductor	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	834,89	16.964,74	
Peón Especialista	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	834,89	16.964,74	
Peón/Limpiador	548,47	286,42	86,43	48,90	304,36	834,89	834,89	16.964,74	

PLUS EQUIP. 2015 Tenerife (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
207,65	417,45
221,33	417,45
248,35	417,45
259,67	417,45
189,11	417,45
202,13	417,45
211,13	417,45
229,83	417,45

SERVICIO CANARIO DE SALUD ISLAS MENORES - 2015

	12		12		12		2		TOTAL ANUAL
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	PAGAS EXTRAS x2		
Encargado General	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	834,89	19.152,46	
Supervisor	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	834,89	19.152,46	
Encargado Grupo	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	834,89	19.152,46	
Responsable de Equipo	548,47	286,42	154,85	162,79	304,36	834,89	834,89	19.152,46	
Conductor-Limpiador	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	834,89	18.331,42	
Especialista/Conductor	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	834,89	18.331,42	
Peón Especialista	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	834,89	18.331,42	
Peón/Limpiador	548,47	286,42	86,43	162,79	304,36	834,89	834,89	18.331,42	

PLUS EQUIP. 2015 Islas Menores (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
293,07	417,45
306,75	417,45
333,76	417,45
345,09	417,45
274,52	417,45
287,55	417,45
296,54	417,45
315,25	417,45

TRIENIOS - 2015

	TRIENIOS TENERIFE	TRIENIOS ISLAS MENORES
Encargado General	20,84	33,69
Supervisor	20,84	33,69
Encargado Grupo	20,84	33,69
Responsable de Equipo	20,84	33,69
Conductor-Limpiador	13,47	24,97
Especialista/Conductor	13,47	24,97
Peón Especialista	13,47	24,97
Peón/Limpiador	13,47	24,97

DIFERENCIAS SALARIALES PERCIBIDAS (cálculos teóricos - ejemplo)

DIF. IMPORTES ABONADOS TENERIFE - 2015

	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2015	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	18.119,86	17.785,78	- 334,08	417,45
Supervisor	18.119,84	17.785,78	- 334,06	417,45
Encargado Grupo	18.119,77	17.785,78	- 333,99	417,45
Responsable de Equipo	18.119,69	17.785,78	- 333,91	417,45
Conductor-Limpiador	17.298,70	16.964,74	- 333,96	417,45
Especialista/Conductor	17.298,75	16.964,74	- 334,01	417,45
Peón Especialista	17.298,64	16.964,74	- 333,90	417,45
Peón/Limpiador	17.298,63	16.964,74	- 333,89	417,45

DIF. IMPORTES ABONADOS ISLAS MENORES - 2015

	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2015	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	19.486,58	19.152,46	- 334,12	417,45
Supervisor	19.486,56	19.152,46	- 334,10	417,45
Encargado Grupo	19.486,49	19.152,46	- 334,03	417,45
Responsable de Equipo	19.486,41	19.152,46	- 333,95	417,45
Conductor-Limpiador	18.665,42	18.331,42	- 334,00	417,45
Especialista/Conductor	18.665,47	18.331,42	- 334,05	417,45
Peón Especialista	18.665,36	18.331,42	- 333,94	417,45
Peón/Limpiador	18.665,35	18.331,42	- 333,93	417,45

AÑO 2016

TABLA CONV. LIMP. TFE AÑO 2016

	12	12	11	1	4	1	
	S. BASE x12	P. CONV. x12	P. DIST. x11	B. VAC x1	P. EXTRA x4	P. IGUALA x1	TOTAL ANUAL
Encargado General	726,24	95,87	142,57	183,18	721,21	142,57	14.644,18
Supervisor	713,95	95,85	140,48	183,18	709,00	140,48	14.422,54
Encargado Grupo	689,71	95,78	136,34	183,18	684,92	136,34	13.984,82
Responsable de Equipo	679,52	95,76	134,62	183,18	674,80	134,62	13.801,18
Conductor-Limpiador	696,80	95,80	137,57	183,18	691,96	137,57	14.113,06
Especialista/Conductor	685,11	95,78	135,57	183,18	680,36	135,57	13.902,14
Peón Especialista	677,03	95,75	134,21	183,18	672,34	134,21	13.756,42
Peón/Limpiador	660,23	95,71	131,36	183,18	655,66	131,36	13.453,42

SERVICIO CANARIO DE SALUD TENERIFE - 2016

	12	12	12	12	12	2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL
Encargado General	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Supervisor	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Encargado Grupo	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Responsable de Equipo	553,95	289,28	156,40	49,39	307,40	843,24	17.963,64
Conductor-Limpiador	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Especialista/Conductor	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Peón Especialista	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39
Peón/Limpiador	553,95	289,28	87,29	49,39	307,40	843,24	17.134,39

PLUS EQUIP. 2016 Tenerife (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
207,47	417,45
221,32	417,45
248,68	417,45
260,15	417,45
188,83	417,45
202,02	417,45
211,12	417,45
230,06	417,45

SERVICIO CANARIO DE SALUD ISLAS MENORES - 2016

	12	12	12	12	12	2	
	S. BASE x12	C. DESTINO x12	PRODUCT x12	RESIDENCIA x12	ARMON. RETRIB x12	PAGAS EXTRAS x2	TOTAL ANUAL
Encargado General	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Supervisor	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Encargado Grupo	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Responsable de Equipo	553,95	289,28	156,40	164,42	307,40	843,24	19.343,98
Conductor-Limpiador	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Especialista/Conductor	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Peón Especialista	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73
Peón/Limpiador	553,95	289,28	87,29	164,42	307,40	843,24	18.514,73

PLUS EQUIP. 2016 Islas Menores (x16 pagas)	PLUS TRANSITORIO x1 (trabajadores centros SCS en alta año 2012)
293,74	417,45
307,59	417,45
334,95	417,45
346,43	417,45
275,10	417,45
288,29	417,45
297,39	417,45
316,33	417,45

TRIENIOS - 2016

	TRIENIOS TENERIFE	TRIENIOS ISLAS MENORES
Encargado General	20,84	33,69
Supervisor	20,84	33,69
Encargado Grupo	20,84	33,69
Responsable de Equipo	20,84	33,69
Conductor-Limpiador	13,61	25,11
Especialista/Conductor	13,61	25,11
Peón Especialista	13,61	25,11
Peón/Limpiador	13,61	25,11

DIFERENCIAS SALARIALES PERCIBIDAS (cálculos teóricos - ejemplo)

DIF. IMPORTES ABONADOS TENERIFE - 2016				
	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2016	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	18.119,86	17.963,64	- 156,22	417,45
Supervisor	18.119,84	17.963,64	- 156,20	417,45
Encargado Grupo	18.119,77	17.963,64	- 156,13	417,45
Responsable de Equipo	18.119,69	17.963,64	- 156,05	417,45
Conductor-Limpiador	17.298,70	17.134,39	- 164,31	417,45
Especialista/Conductor	17.298,75	17.134,39	- 164,36	417,45
Peón Especialista	17.298,64	17.134,39	- 164,25	417,45
Peón/Limpiador	17.298,63	17.134,39	- 164,24	417,45

DIF. IMPORTES ABONADOS ISLAS MENORES - 2016				
	TOTAL PERCIBIDO (TABLAS 2014)	TOTAL TABLAS 2016	DIFERENCIA (A FAVOR EMPRESAS)	PLUS TRANSITORIO (A FAVOR TRABAJADORES QUE CORRESPONDA)
Encargado General	19.486,58	19.343,98	- 142,60	417,45
Supervisor	19.486,56	19.343,98	- 142,58	417,45
Encargado Grupo	19.486,49	19.343,98	- 142,51	417,45
Responsable de Equipo	19.486,41	19.343,98	- 142,43	417,45
Conductor-Limpiador	18.665,42	18.514,73	- 150,69	417,45
Especialista/Conductor	18.665,47	18.514,73	- 150,74	417,45
Peón Especialista	18.665,36	18.514,73	- 150,63	417,45
Peón/Limpiador	18.665,35	18.514,73	- 150,62	417,45

7.- Este Plus Transitorio no será computable de ninguna forma para el cálculo del Plus de Equiparación establecido en la disposición final primera.

El importe del Plus de Equiparación del 2020 será calculado por la Comisión Paritaria cuando se publiquen las tablas salariales del Servicio Canario de Salud, sin retratarse más de un mes desde la fecha de su publicación.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

De las Universidades

1.-La Empresa concesionaria de la contrata para los servicios de limpieza de los Centros dependientes de la Universidad de La Laguna, aplicarán las siguientes normas:

a) Durante la vigencia del presente Convenio, los periodos vacacionales deberán disfrutarse dentro del siguiente:

1. Vacaciones anuales: Durante los meses de julio, agosto y septiembre, con carácter preferente se disfrutarán durante el mes de agosto y por un período de 30 días.
2. Semana Santa: Se establece dos turnos:

- Primero: 7 días.
- Segundo: 7 días.

Los referidos días se actualizarán en razón de los regulados en el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad.

3.- Navidad:

Se establece dos turnos:

- Primero: del 23 de diciembre al 29 de diciembre, ambos inclusive.
- Segundo: del 30 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive.

A todos los efectos tendrá la consideración de días no laborales los días 24 y 31 de diciembre.

- b).Además de los días señalados anteriormente, serán días no laborables.
- El día de la apertura de curso para el personal que no tenga festividad en el Centro.
 - Para el grupo STAFF, se elaborará un calendario, entre Empresa y Comité de Empresa, para fijar a cada trabajador la festividad de Centro.
 - Santo Tomás de Aquino (un día de Asuntos Propios).
 - Lunes de Carnaval y los días del Patrón de cada Centro del conjunto universitario, todo ello con independencia de los días regulados en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de Canarias.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros y organismos dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión que en el año 2021, inicie el estudio que analice la posibilidad de introducir para el próximo Convenio la equiparación salarial del personal que presta servicios en todos los centros dependientes de la Comunidad Autónoma.

DISPOSICION FINAL CUARTA

Acuerdo sobre solución de conflictos:

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este Convenio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen acordar que resolverán sus discrepancias de acuerdo con lo establecido por el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución Conflictos de Trabajo o los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Agotada esta vía sin acuerdo, las partes podrán acudir a la Jurisdicción Laboral o Administrativa.

ANEXO I. Tabla salarial año 2022

ANEXO II. Tabla salarial año 2023

ANEXO III. Recibo finiquito

ANEXO IV. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza

ANEXO V. Plan de Igualdad

ANEXOIII. Recibo finiquito

En el día de la fecha, recibo de la Empresa..... la cantidad de....., euros (...) liquidado y finiquitado de todos los derechos sociales y comprendidos los débitos adeudados durante la vigencia del Contrato de Trabajo, dado así por terminada en el día de hoy la relación laboral y causando baja con fecha..... de.... de..., por:

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en....., a..... de..... de..... extendiéndose por duplicado en un sólo efecto.

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

ANEXO IV. Recibo de liquidación por cambio de titularidad en los servicios de limpieza

D/DÑA....., trabajador/a de la Empresa....., que presta sus servicios desde el día..... de..... de..... en el Centro de Trabajo de.....y con una jornada de.....horas diarias, prestada de.....declara haber recibido en el día de la fecha la cantidad de..... euros (...) como saldo y liquidación de todos los débitos y devengos adeudados por dicha Empresa hasta el día de..... de... en que causó baja por terminación de la contrata de limpieza, sin que le quede reclamar nada más, para pasar a la Empresa.....,nueva adjudicataria de los servicios.

El desglose de la cantidad percibida que no da derecho a reclamación posterior, corresponde a los siguientes conceptos:

Y para que conste y en prueba de conformidad, firma el presente documento en.....a.....de.....de.....extendiéndose por duplicado a un sólo efecto.

ANEXO V. Plan de Igualdad

I.– Resultados del diagnóstico.

Del diagnóstico efectuado, se desprenden las siguientes conclusiones:

A) Que el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores/as del sector, no es inferior al 50% del total.

B) Que debido a que las empresas se rigen a todos los efectos por el Convenio Colectivo del Sector de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, de ámbito provincial, no existen diferencias retributivas entre mujeres y hombres por el desempeño de categorías profesionales similares.

C) Que en la Normativa Convencional, existen facilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar, que mejoran las previstas en la Normativa Nacional.

D) Que las mujeres están presentes en todos los ámbitos de responsabilidad de la empresa.

E) Que la mayor parte de los trabajadores/as del sector tiene carácter fijo, a excepción de personal que se encuentra sustituyendo bajas por Incapacidad Temporal, excedencias o casos especiales, siendo el resto de contratación temporal meramente residual.

F) Que la formación dada hasta la fecha en materia de prevención de riesgos laborales ha tenido en cuenta las diferencias existentes entre hombres y mujeres, teniendo una especial consideración con las trabajadoras embarazadas.

Con independencia de lo anterior, se considera por parte de la empresa que se deben realizar las siguientes mejoras:

- 1) Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
- 2) Acciones de Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa.
- 3) Realizar un protocolo de actuación para posibles situaciones de acoso sexual, transmitiendo al personal el mismo.
- 4) Estudio de necesidades formativas de mujeres.
- 5) Estudio de posibles medidas que favorezcan la integración de la vida familiar y laboral.
- 6) Fomento de la participación de la plantilla en todo lo relativo al plan de igualdad.

7) Colaboración con la parte social con la finalidad de incluir en el Convenio medidas tendentes tanto a la igualdad real entre hombres y mujeres como de medidas que intenten conseguir una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

II.– Objetivos del plan.

Como primer objetivo del mismo está la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos de las empresas del Sector.

Siendo también objetivos del presente plan:

- Cumplir lo establecido en la [Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo \(RCL2007, 586\)](#)

- Optimizar la gestión de los recursos humanos.

- Atender a las directrices y recomendaciones de los sindicatos sobre la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Estableciéndose para la consecución total de lo anterior una serie de objetivos:

- Comunicación a la plantilla del presente plan.

- Promover el cambio en la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

- Reducir los desequilibrios detectados.

- Prevenir posibles desequilibrios futuros.

- Compromiso empresarial para recoger en el Convenio Colectivo, cláusulas dirigidas a detectar y corregir situaciones de desigualdad, así como la utilización de un lenguaje no sexista en el mismo.

- Fijación de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral o sexual. III.– Estrategias y prácticas: acciones.

a) Acciones Implantadas.

- Protocolo de actuación al conocer la empresa el embarazo de una trabajadora, adecuando su puesto de trabajo.

- Uso de lenguaje e imágenes no sexista en toda la comunicación interna y externa de la empresa.

d) Acciones a implantar.

PRINCIPIOS EMPRESARIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar la igualdad de oportunidades y de Trato como principio de la empresa. • Prohibición Explícita de cualquier discriminación por sexo.
---------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto al principio de igualdad en el trabajo.
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Dar preferencia en igualdad de condiciones a la contratación de personas del sexo menos presente en la empresa.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar las necesidades formativas desde una Perspectiva de género. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en la formación.
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. • Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción. • Informar y motivar a las mujeres para la participación en los procesos selectivos de promoción.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas que favorezcan la Conciliación de la vida familiar y laboral.
POLÍTICA SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad retributiva por trabajos equivalentes
ACOSO SEXUAL Y/O MORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, con especificación de procesos y actuaciones
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Empresas - Comités de Empresa/Delegados de Personal para apoyar la inclusión en el Convenio Colectivo de medidas que favorezcan el cumplimiento de la Ley de Igualdad

IV.– Sistema de evaluación y seguimiento.

a) El Comité permanente de Igualdad será el responsable de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, contando en todo momento para ello con el respaldo que se le pueda dar desde las Empresas del Sector, reuniéndose las veces que considere necesario.

Con independencia de dichas reuniones y con carácter anual se procederá a una evaluación general de la situación en la que se encuentra el Plan de Igualdad y su grado de cumplimiento.

b) Fijación de Responsabilidades en la realización del seguimiento del Plan de Igualdad. Comité Permanente de Igualdad:

- Informar a la plantilla de la puesta en marcha de los sistemas de seguimiento.
- Desarrollar las medidas necesarias para llevar a cabo las tareas de

seguimiento. c) El seguimiento del plan de igualdad tendrá como objetivos los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Analizar la necesidad de continuar con las acciones emprendidas.
- Valorar la necesidad de iniciar acciones nuevas.

V.– Calendario de actuaciones.

El plazo a desarrollar las acciones comprendería desde la firma del presente hasta el treinta y uno de diciembre del año 2020. En caso de una prórroga del contrato este plan seguiría con las acciones periódicas anuales establecidas en el mismo. Calendario.

Acciones previstas:

- Formación: Trimestral.
- Visitas a Empresas con la finalidad de detectar posibles desigualdades: Permanentes.
- Información a las Empresas de la necesidad de elaboración de un protocolo para supuestos de acoso moral o sexual: a realizar máximo en el primer trimestre del año 2014.

VI.– Presupuesto.

a) Debido a la dificultad de fijar unas cantidades y cuantificar los posibles costes que se deriven de la aplicación del presente plan, no se procede a cuantificar en el mismo un presupuesto para la realización del plan de igualdad.

b) Por parte de las Empresas del Sector se pondrán en contacto con diversos organismos tanto estatales como autonómicos, para ver si era posible percibir de los mismos algún tipo de subvención para la puesta en marcha del plan de igualdad, siendo en todos los casos negativa la respuesta.

VII.– Participación de la representación legal de los trabajadores.

Por la parte social se ha previsto que la representación legal de los trabajadores existente en las Empresas del Sector, participen de forma activa en el desarrollo del plan. Habiendo colaborado también en la elaboración del presente plan de igualdad.

Considerando a los representantes legales de los trabajadores como piedra angular para el funcionamiento del presente plan debido a la especial relación que los mismos tienen con los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

VIII.– Composición del comité permanente de igualdad del sector.

Con la finalidad de realizar una labor de control más eficaz y un seguimiento efectivo del presente plan de igualdad, se crea un Comité Permanente de Igualdad, cuyos miembros serán los mismos que los establecidos en el artículo 9 del vigente Convenio Colectivo, para la Comisión Paritaria del mismo.

El Comité Permanente de Igualdad, que coincidirá con la composición de la Comisión Paritaria, se sujetará en cuanto a su organización y funcionamiento a lo establecido en el Convenio para la organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Todos los presentes acuerdan que sirve la presente como actas de constitución del Comité Permanente de Igualdad, así como acta de aprobación del presente plan de igualdad.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022(3,00%)								
CATEGORIA	Salario base	plus conveni	plus distanci	bolsa vacaci	igual x 1	pagas extra	total año	
GRUPO I	Jefe de servicio	856,10 €	103,22 €	167,69 €	196,82 €	294,32 €	885,62 €	17.390,09 €
	Titulado grado Superior	856,10 €	103,22 €	167,69 €	196,82 €	294,32 €	885,62 €	17.390,09 €
	Titulado grado Medio	814,26 €	103,11 €	160,38 €	196,82 €	281,40 €	842,31 €	16.620,12 €
GRUPO II	Administrativo	772,29 €	103,02 €	153,65 €	196,82 €	269,35 €	807,34 €	15.889,38 €
	Auxiliar administrativo	730,11 €	102,70 €	145,93 €	196,82 €	255,68 €	755,27 €	15.072,48 €
	Cobrador	688,41 €	102,81 €	138,78 €	196,82 €	242,97 €	712,16 €	14.309,65 €
	Ordenanza	688,41 €	102,81 €	138,78 €	196,82 €	242,97 €	712,16 €	14.309,65 €
GRUPO III	Encargado General	772,29 €	103,01 €	153,18 €	196,82 €	268,60 €	798,94 €	15.849,81 €
	Supervisor	759,22 €	102,99 €	150,94 €	196,82 €	264,60 €	785,41 €	15.609,92 €
	Encargado de Grupo	733,45 €	102,91 €	146,49 €	196,82 €	256,70 €	758,74 €	15.136,16 €
	Responsable de Equipo	722,61 €	102,89 €	144,64 €	196,82 €	253,41 €	747,53 €	14.937,41 €
	Conductor Limpiador	740,99 €	102,93 €	147,81 €	196,82 €	259,04 €	766,54 €	15.274,96 €
GRUPO IV	Conductor	728,56 €	102,91 €	145,66 €	196,82 €	255,23 €	753,69 €	15.046,68 €
	Especialista	728,56 €	102,91 €	145,66 €	196,82 €	255,23 €	753,69 €	15.046,68 €
	Peón Especialista	719,96 €	102,88 €	144,20 €	196,82 €	252,62 €	744,80 €	14.888,96 €
	Limpiador	702,10 €	102,84 €	141,14 €	196,82 €	247,17 €	726,33 €	14.561,01 €
	Peón	702,10 €	102,84 €	141,14 €	196,82 €	247,17 €	726,33 €	14.561,01 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023(3,00%)

CATEGORIA	Salario base	plus conveni	plus distanci	bolsa vacacion	igual x 1	pagas extra	total año
GRUPO I	Jefe de servicio	866,37 €	105,54 €	171,46 €	201,25 €	431,36 €	17.911,79 €
	Titulado grado Superior	866,37 €	105,54 €	171,46 €	201,25 €	431,36 €	17.911,79 €
	Titulado grado Medio	824,03 €	105,43 €	163,99 €	201,25 €	412,39 €	17.118,73 €
GRUPO II	Administrativo	781,56 €	105,34 €	157,10 €	201,25 €	394,58 €	16.366,06 €
	Auxiliar administrativo	738,87 €	105,01 €	149,21 €	201,25 €	374,48 €	15.524,65 €
	Cobrador	696,67 €	105,13 €	141,90 €	201,25 €	355,76 €	14.738,94 €
	Ordenanza	696,67 €	105,13 €	141,90 €	201,25 €	355,76 €	14.738,94 €
GRUPO III	Encargado General	781,56 €	105,32 €	156,63 €	201,25 €	393,51 €	16.325,30 €
	Supervisor	768,33 €	105,30 €	154,33 €	201,25 €	387,63 €	16.078,22 €
	Encargado de Grupo	742,25 €	105,23 €	149,79 €	201,25 €	376,00 €	15.590,25 €
	Responsable de Equipo	731,28 €	105,20 €	147,90 €	201,25 €	371,14 €	15.385,53 €
GRUPO IV	Conductor Limpiador	749,88 €	105,25 €	151,14 €	201,25 €	379,43 €	15.733,21 €
	Conductor	737,30 €	105,23 €	148,94 €	201,25 €	373,82 €	15.498,08 €
	Especialista	737,30 €	105,23 €	148,94 €	201,25 €	373,82 €	15.498,08 €
	Peón Especialista	728,60 €	105,19 €	147,45 €	201,25 €	369,97 €	15.335,63 €
Limpiador	Limpiador	710,52 €	105,15 €	144,32 €	201,25 €	361,94 €	14.997,85 €
	Peón	710,52 €	105,15 €	144,32 €	201,25 €	361,94 €	14.997,85 €