



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA  
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

6701

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000215012002).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000215012002), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, de los sindicatos U.G.T y CC.OO, cuyo periodo de vigencia comprende desde el 1 de enero de 2018 AL 31 de diciembre de 2026, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 16 de noviembre de 2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo,

## ACUERDA

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Subdirección Provincial de Trabajo, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 19 de diciembre de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS  
Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA  
2018-2026**

## **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1º. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

### **Artículo 2º. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales que se rigen por la Ordenanza del sector aprobada por Orden Ministerial de 15-02-75 o acuerdo que legalmente la sustituya.

Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio Sectorial son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.,

### **Artículo 3º. Ámbito personal.**

El Convenio obliga a todas las personas trabajadoras de la actividad indicada anteriormente, sea cual sea su categoría profesional y que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas por la Ley.

### **Artículo 4º. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de seis años, comenzando el 1 de enero de 2018 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias en la que se especifica una vigencia distinta.

### **Artículo 5º. Denuncia.**

La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la autoridad laboral con 30 días de antelación a la finalización de su vigencia.

Las cláusulas normativas y obligacionales del convenio colectivo quedaran prorrogadas hasta la firma de un nuevo texto de la misma naturaleza que el anterior.

## **CAPITULO II. COMISIÓN PARITARIA Y ADHESIÓN AL ASECLA**

### **Artículo 6º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.**

1.- La Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes, dos de la parte empresarial y otros dos de la representación de las personas trabajadoras.

2.- La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Convenio.

- c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3.- Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.- La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

5.- La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

6.- La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

7.- La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

8.- Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9.- El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10.- Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este Convenio Colectivo serán resueltos según la cláusula adicional cuarta del presente Convenio.

La representación de cada una de las dos partes contará con sus respectivos/as suplentes.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

**CCOO del Hábitat de Aragón.**

Av. Parque, 20 - CP 22002, Huesca.

**Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL.**

C/ Diego de León, 50 – 5ª planta, 28006, Madrid.

**ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (APEL-AFELIN)**

Pza. López Allué, nº 3 - 2º - CP 22001, Huesca.

**Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

**CAPITULO III.  
INGRESOS Y RETRIBUCIONES.****Artículo 8º. Retribuciones y pago de Salarios.**

Se establecen las retribuciones para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, no debiendo nunca ser inferiores al SMI vigente en cada momento en su cómputo global y anual.

La adecuación salarial para los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, no conllevará su devengo ni su abono, llevándose a cabo esta solo a efectos de regulación y consolidación de las tablas salariales para estos ejercicios

**INCREMENTOS SALARIALES:**

Para el año 2022, un incremento del 0% sobre la tabla salarial aplicable en 2021.

Para el año 2023, un incremento del 6% sobre la tabla salarial aplicable en 2022.

Para el año 2024, un incremento del 5 % sobre la tabla salarial aplicable en 2023.

Para el año 2025, un incremento del 4,75 % sobre la tabla salarial aplicable en 2024

Para el año 2026, un incremento del 4,75%% sobre la tabla salarial aplicable en 2025

Las tablas salariales de referencia para estos años figuran en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Las retribuciones serán abonadas obligatoriamente mediante domiciliación o cheque bancario, debiendo las empresas efectuar el pago antes de cinco días a partir de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

**Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre o el día anterior si estos fueran festivos. Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales.

Se establece una tercera gratificación, llamada de beneficios, que se devengará por años naturales y deberá ser abonada antes de finalizar el mes de marzo del año siguiente al que se devengó.

Las expresadas gratificaciones serán abonadas de acuerdo con el salario base, antigüedad y antigüedad consolidada a razón de 30 días cada una. Quienes no presten servicios laborales durante el año completo o cesen en el transcurso del mismo recibirán la parte proporcional correspondiente.

**Artículo 10º. Garantías «ad personam».**

Quienes en virtud de acuerdo pactado para su centro de trabajo o a título individual, perciban algún concepto retributivo que mejore lo establecido con carácter general en este convenio, continuarán percibiéndolo en la misma cuantía que lo venían haciendo. Sobre estos complementos o pluses operarán únicamente las variaciones que se establezcan en los pactos de referencia.

**Artículo 11º. Medios de transporte.**

Las empresas habrán de establecer medios de transporte obligatorios cuando el centro de trabajo se halle ubicado a más de 2 km del casco urbano.

**A) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO (CPT)****Artículo 12º. Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.**

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, o acuerdo que legalmente la sustituya, para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, concretándose que se considera como peligroso el trabajo realizado en las horas dedicadas a la limpieza de fachadas o exteriores de edificios e instalaciones con altura superior a 4 metros, los cuales tendrán un recargo del 20 por 100, y sin perjuicio de la obligación de tomar las medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

Asimismo, se considerarán como penosos los trabajos de limpieza de finales de obra, entendidos como tales, única y exclusivamente los necesarios para la limpieza de aquellos locales en los que se hayan realizado obras que supongan modificaciones substanciales de las estructuras de los mismos y que hagan necesaria una limpieza excepcional.

No percibirá el plus de penosidad aquel personal especializado que, realizando limpiezas de final de obra, tengan establecido un salario superior y que en cómputo global supere al del convenio.

Queda expresamente prohibida la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por menores de edad.

**Artículo 13º. Plus Hospitalario.**

Aquellas personas que presten sus servicios en centros sanitarios no asistenciales y, cuya actividad comprenda la limpieza de zonas de internación o quirófanos, ambos en el mismo centro y no tengan regulados por Convenio propio un plus de esta índole, tendrán derecho al percibo de:

- Por limpieza en zonas de internación un 10% del salario base.
- Por limpieza de internación y quirófano un 20% del salario base.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 26.3 ET, dicho plus no tendrá carácter consolidable y solamente lo percibirán aquellas personas que realicen las actividades anteriormente reseñadas y durante el tiempo que las desempeñen.

Para la aplicación y efectividad de este plus hospitalario deberá pronunciarse la Comisión Paritaria contemplada en el artículo 6º.

**B) COMPLEMENTOS PERSONALES (CPE)****Artículo 14º. Antigüedad.**

Desde el día 1 de agosto del año 2013 hasta el 31 de julio de 2023, se devengará un complemento personal de antigüedad consistente en un aumento periódico por cada cinco años de servicios prestados en la misma empresa (Quinquenios), cuya cuantía será del 4% del salario base por cada quinquenio, quedando consolidada e inalterable la cantidad correspondiente al 4% del salario base del año 2024 por quinquenio, como complemento personal. Este complemento salarial computa a efectos de alcanzar el importe del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. No obstante, este complemento no podrá ser absorbido y compensado por otros conceptos retributivos, ni por las futuras subidas de las tablas salariales del convenio colectivo. A partir del 31 de julio de 2023 no se devengará ningún complemento retributivo por el concepto de antigüedad.

Para este sistema se computará todo el tiempo transcurrido desde el último trienio reconocido sin solución de continuidad entre un sistema y otro. El importe de cada Quinquenio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

A efectos del devengo del complemento personal de antigüedad, consistente en aumento periódico por cada cinco de servicios prestados en la misma empresa (Quinquenios), no computará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, siendo necesarios de seis años de servicios prestados en la misma empresa para el percibo del Quinquenio que se genere cuando en el cómputo del mismo se encuentre el periodo referenciado.

Los/as trabajadores/as que hasta el día 10 de Julio del año 2013, fecha de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca del convenio colectivo para el periodo de 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014, venían percibiendo complemento personal de antigüedad en forma de trienios, los mantendrán en los mismos términos como complemento personal actualizable, no absorbible y no compensable. El citado concepto se denominará antigüedad consolidada y como tal formará parte de las pagas extras.

La cuantía del complemento personal de antigüedad consolidada será el 4 por 100 (cuatro por ciento) para cada trienio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona empleada en la empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas de incapacidad temporal y excedencia especial, así como la excedencia maternal con el tope máximo de un año.

### C) CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

#### **Artículo 15º. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en contrato o en el cómputo anual.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido o abonadas en la cuantía que se indica a continuación, a elección de la empresa.

Cuando sean abonadas, el importe será el que acuerden las partes libremente, que en ningún caso podrá ser inferior al 150 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{\text{Salario total anual} + \text{Antigüedad} + \text{Complementos consolidados}}{\text{Jornada Anual}}$$

Queda expresamente prohibido, a los menores de 18 años, la realización de horas extraordinarias.

#### **Artículo 16º. Plus de Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25 por 100 (veinticinco por ciento) sobre el salario base.

Queda expresamente prohibida la realización de trabajos en horario nocturno para los menores de edad.

#### **Artículo 17º. Plus de Domingos o Festivos.**

A quienes realicen jornada completa de trabajo en Domingos o Festivos se les abonará un plus de 22,30 € en el año 2022, de 23,64 € en el año 2023, de 24,82 € en el año 2024, de 26,00 € en el año 2025 y, de 27,24 € en el año 2026. Dicho plus se abonará a prorrata en el caso de que la jornada que se realice sea inferior a 8 horas diarias.

Los días de Navidad y Año Nuevo este plus será de 44,58 €/día para el año 2022, de 47,25 €/día para el año 2023, de 49,61 €/día para el año 2024, de 51,97 €/día para el año 2025 y, de 54,44 €/día para el año 2026.

#### **CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

##### **Artículo 18º. Jornada de trabajo.**

La jornada será, en cómputo anual, de 1784 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia temporal del Convenio.

Aunque la jornada semanal máxima se fija en 40 horas semanales, las partes recomiendan que, en la elaboración de los calendarios laborales en las empresas, se tienda a la jornada semanal de 39 horas.

A los contratos a tiempo parcial se les aplicará la reducción proporcional respecto a la jornada anual vigente, para que mantengan sin variación su tanto por ciento de jornada.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuas, como descanso para el bocadillo.

Se cuantifica en 20 minutos el descanso para el bocadillo; no obstante, en aquellas empresas que se viniera disfrutando de un descanso mayor, éste se seguirá manteniendo como condición más beneficiosa.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona prestataria de su actividad laboral se encuentre en su puesto de trabajo.

##### **Artículo 19º. Vacaciones.**

Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuido de treinta días naturales de duración, que incluirán, como mínimo, 22 días laborales para quienes presten servicios 5 días por semana o de 26 días laborales de duración para quienes presten servicios 6 días por semana, o, los que proporcionalmente correspondan, de no alcanzar la antigüedad de un año en las empresas, siendo retribuidos por el total de los conceptos: salario base, antigüedad, y demás pluses que habitualmente perciba la persona trabajadora

Las vacaciones serán disfrutadas aun cuando se produzca una subrogación empresarial.

En caso de que una persona trabajadora preste servicios en varias empresas, el período vacacional deberá acondicionarse por éstas de forma que sean coincidentes.

El período o períodos de disfrute se fijarán de común acuerdo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. La persona trabajadora conocerá a título individual las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.



**CAPITULO V.  
PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

**Artículo 20º. Permisos retribuidos.**

Las personas sujetas a este convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.
- b) Un día en caso de matrimonio de hijos, si es festivo, el anterior o posterior.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Las licencias que correspondan por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causal, en el caso de que afecten a cónyuge, padres o hijos.

- d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Los permisos retribuidos que se contienen los apartados c) y d), se iniciarán el primer día laborable tras el día en el que se produzca el hecho causante.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración de la ausencia y su compensación económica.  
Se entenderá por deber inexcusable de carácter personal la asistencia a consulta médica cuando el centro se ubique a más de 2 Km. del casco urbano.  
Aquellas personas a las que les coincida el horario de visita a su médico de familia con el de su jornada de trabajo, deberán justificar por medio del correspondiente volante facultativo dicha ausencia.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Cada trabajador/a, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de 8 horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a tutorías de los hijos hasta los 16 años de edad.
- i) Las personas trabajadoras dispondrán de permiso retribuido de hasta 16 horas al año para acompañar a hijos, cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, a tratamientos oncológicos o derivados de enfermedades raras incluidas en el registro estatal, siempre y cuando sea imprescindible, y así se acredite, su asistencia.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que conviven en común y que justifiquen esa convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente registro oficial.

**Artículo 21º. Permisos No retribuidos.**

Las personas empleadas en el ámbito de este Convenio, podrán disponer anualmente de un permiso no retribuido, con baja en Seguridad Social y repercusión en pagas extras de un mínimo de 15 días y un máximo de 30 días de duración, para asuntos propios, debiendo solicitar el mismo con 15 días de antelación, salvo situaciones de fuerza mayor.

Se autoriza un permiso mayor de 15 días y menor de dos meses que operará como excedencia con reincorporación inmediata.

**CAPITULO VI.  
PREVISIÓN Y ACCIÓN SOCIAL.**

**Artículo 22º. Incapacidad Temporal (IT).**

Quienes inicien un proceso de Incapacidad Temporal, derivado de enfermedad Común o accidente de trabajo, excluida la contingencia por maternidad, tendrán derecho, a partir de los 30 días de inicio del mismo, a que por las empresas les sea satisfecha la diferencia entre tal prestación y la base reguladora.

Esta prestación complementaria, tendrá una duración de 120 días.

**Artículo 23º. Incapacidad Permanente y Muerte.**

Se establece la obligación empresarial de suscribir un seguro que tenga por finalidad cubrir las contingencias siguientes:

Si como consecuencia de una contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivase una situación de incapacidad permanente en el grado de absoluta para todo tipo de trabajo o superior, la empresa abonará a la persona de su plantilla afectada por dicha situación, a tanto alzado y por una sola vez en la siguiente cantidad: 24.000 a partir del 1 de enero de 2024.

Si como consecuencia de los mismos hechos causantes (AT o EP), le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta misma cantidad, los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda, viudo o derecho habientes.

Este artículo entrará en vigor dos meses después de la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

**CAPITULO VII.  
SUBROGACIÓN DE SERVICIOS, ORGANIZACIÓN y  
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.**

**Artículo 24º. Subrogación de Servicios.**

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

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

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

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores 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 presente artículo 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/as trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

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

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

5.- Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un 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 periodo 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 periodo 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/as 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 1º de este artículo.

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

10.- Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos 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 contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12.- En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y 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.

#### 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 contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

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

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{N}^\circ \text{ aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad, (actividad total)}}$$

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

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

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

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores 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 considerara 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 pérdida 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/a 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 el 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/a trabajador/a de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d) Subrogación Total

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

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

- e) Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas lowcost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.
- f) En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:
- A. TOTAL: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).
  - B. PARCIAL: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contrando directamente con la compañía aérea.

g) 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 a continuación:

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

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

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

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

#### **Artículo 25º. Prestación del trabajo.**

El personal afectado por este convenio está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones ordenen los mandos, dentro de los cometidos propios de su categoría profesional y si observara entorpecimiento para ejecutar su trabajo, falta o defecto en su material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa, en los impresos que anteriormente le habrá entregado, y ésta estará obligada a entregar lo solicitado con la mayor premura posible.

Las plantillas cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Queda prohibido el uso de las herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza para uso propio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

#### **Artículo 26º. Vacantes.**

Las partes se comprometen al estudio de un sistema para cubrir las vacantes que se produzcan en el seno de la empresa.

En lo no contemplado y en lo referente a vacantes se estará a lo dispuesto en la normativa laboral en cada momento.

#### **Artículo 27º. Cambio de Centro de Trabajo.**

Cuando se cree, o resulte vacante un puesto de trabajo dentro de la empresa, siempre que sea posible, las personas de la plantilla tendrán opción a ocupar dicha plaza, teniendo preferencia para ello quienes desarrollen su trabajo diario en un mayor número de centros de trabajo de la empresa.



**Artículo 28º. Pluriempleo.**

Quienes realicen trabajos por cuenta ajena para más de una empresa, se lo deberán comunicar a cada una de ellas para que éstas puedan solicitar, de la Tesorería General de la Seguridad Social, la distribución de los topes de cotización.

**Artículo 29º. Contratación.**

Al objeto de facilitar 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 por la legalidad vigente.

**Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**

Para el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser ampliada la duración del mismo a doce meses.

**Contrato de trabajo temporal de sustitución.**

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores/as 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 o la trabajadora continúe trabajando, el contrato temporal de sustitución correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

**Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos**

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajador o la trabajadora sea contratado/a 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.

Para la suscripción de este tipo de contratos, se estará a lo establecido en el convenio sectorial estatal así como la legislación vigente.

#### **Artículo 30º. Clasificación Profesional.**

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

GRUPO II: Personal Administrativo.

GRUPO III: Mandos Intermedios.

GRUPO IV: Personal Operario.

#### **GRUPO I**

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.

Los/as 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/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Compras, Jefe/a de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

#### **GRUPO 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.

Los/as 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/a Administrativo de primera, Jefe/a Administrativo de Segunda, Cajero/a, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

### GRUPO 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.

Los/as 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/a General, que pasa a denominarse Responsable General, Supervisor/a o Encargado/a de Zona, que pasa a denominarse Supervisor o Responsable de zona, Supervisor/a o Encargado/a de Sector, que pasa a denominarse Supervisor o Responsable de sector, Encargado/a de Grupo o Edificio que pasa a denominarse Responsable de grupo o edificio y Responsable de Equipo.

#### GRUPO IV

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

Los/as 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/a Especializado/a, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a .

Los niveles funcionales son los siguientes:

#### NIVEL I

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

esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

#### NIVEL II

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

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

#### NIVEL III

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

Otras consideraciones:

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 31º. Ropa de Trabajo.**

Las empresas entregarán a sus plantillas cuando realicen una jornada superior a dos tercios de la estipulada en el Artículo 18º del Convenio, dos uniformes al año, que en contratos de duración superior a 6 meses se darán a la incorporación a la empresa de la persona contratada, y en contratos de duración inferior a 6 meses el uniforme se le entregará dentro de los quince primeros días de su incorporación a la empresa.

Cada uniforme estará compuesto por una bata o pijama y un par de zuecos o calzado adecuado para las mujeres y un pantalón y chaqueta o buzo y un par de zapatillas o calzado adecuado para los hombres. Previo informe y receta médica, siempre y cuando por la entidad gestora no se facilite, se podrá permutar el calzado a facilitar, por el importe del mismo, por la empresa.

Los y las representantes de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa podrán acordar otro tipo de indumentaria en función de las características de cada puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias.

A quienes deban realizar habitualmente un trabajo a la intemperie, la empresa les proporcionará la ropa de abrigo (anorak o similar que las circunstancias requieran).

A quien realice una jornada igual o inferior a la indicada recibirá solamente un uniforme al año.

**CAPITULO VIII.  
DERECHOS SINDICALES.**

**Artículo 32º. Derechos sindicales.**

Las empresas descontarán la cuota sindical cuando sus plantillas a título individual así lo soliciten por escrito, indicando la cantidad a descontar y la central sindical a la que se deba entregar.

En cada empresa, las horas sindicales de los y las representantes de las personas trabajadoras, voluntariamente, podrán cederse, total o parcialmente, en una o varias personas de la misma empresa y del sindicato por el que fueron elegidas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Para ello en cada empresa, de común acuerdo entre las partes, se elaborará un reglamento.

**CAPITULO IX.  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

**Artículo 33º. Reconocimientos médicos anuales.**

Las empresas se comprometen a facilitar a su personal las revisiones médicas de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a los protocolos médicos establecidos. En todo caso se garantizará una revisión anual.

**Artículo 34º. Protección durante el embarazo y periodo de lactancia.**

Se facilitará, siempre que sea posible, la adaptación del puesto de trabajo.

## **CAPITULO X. MEDIDAS SOCIOLABORALES.**

### **Artículo 35º. De la Igualdad.**

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona empleada en el sector podrá ser discriminada por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del convenio colectivo y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de su contenido.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo en el sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta:

- 1.- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- 2.- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- 3.- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **Artículo 36º. Igualdad de trato y oportunidades y No discriminación.**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

- 1.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

#### 2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación que se regula en el Artículo 6º de este mismo Convenio.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 2 componentes de las organizaciones empresariales y 2 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, se considera recomendable que al menos dos miembros de cada representación sean de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

#### **Artículo 37º. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1.- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2.- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



3.- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**Artículo 38º. Jubilación Parcial.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, facilitando este tipo de jubilaciones la empresa, cuando se tenga derecho a la misma.

**Artículo 39º. Inserción laboral de personas discapacitadas.**

Las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se comprometen a procurar el acceso a su plantilla habitual, por encima de los límites legales establecidos si ello fuera posible, a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

**Artículo 40º. Violencia de Género.**

La víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que las necesidades de la empresa de lo permitan.

Las víctimas de violencia de género, de común acuerdo con su empresa, estudiarán y aplicarán aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, de modo que, tendrá igualmente derecho a:

- a) Tener preferencia para el traslado.
- b) Solicitar acogerse a la flexibilidad horaria o reducción de la jornada durante un plazo de un año.
- c) Solicitar la suspensión de su contrato durante seis meses.
- d) Tener derecho a percibir anticipos, por parte de la empresa, sin intereses.

**Artículo 41º. Visita a Consulta médica.**

Si durante la jornada laboral la persona trabajadora tuviera que asistir a consulta médica, la empresa vendrá obligada a facilitarle los medios de transporte cuando el centro de trabajo se ubique a más de 2 kilómetros del casco urbano.

**CAPITULO XI.  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**Artículo 42º. Régimen disciplinario.**

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.

A) Descripción y tipificación de las faltas

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/as 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 o la trabajadora, consignados en el presente convenio 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 y en las normas aplicables.

#### B) 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.

#### C) Procedimiento sancionador

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los/as 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 km. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### D) Prescripción

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

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

#### **Artículo 43º. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.**

1.- Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

#### Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude,

dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

PRIMERA.-En lo no contemplado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial Estatal de Edificios y Locales.

SEGUNDA.-Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras percibirán como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.

## ANEXO I

2022

Grupos Profesionales	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefatura Administrativa de 1ª	1.188,11	1.188,11	17.821,65
Jefatura Administrativa de 2ª	1.145,25	1.145,25	17.178,75
Oficial de 1ª	1.056,76	1.056,76	15.851,40
Oficial de 2ª	999,43	999,43	14.991,45
Auxiliar	944,95	944,95	14.174,25
<b>Mandos Intermedios</b>			
Responsable General	1.145,25	1.145,25	17.178,75
Supervisión o Responsable de Zona	1.086,96	1.086,96	16.304,40
Supervisión o Responsable de Sector	1.041,17	1.041,17	15.617,55
<b>Personal Subalterno</b>			
Auxiliar de Almacén	876,59	876,59	13.148,85

Grupos Profesionales	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	30,50	915,00	13.877,50
Responsable de Equipo	29,61	888,30	13.472,55
<b>Personal Productor</b>			
Conductor/a Limpiador/a	33,47	1.004,10	15.228,85
Especialista	32,36	970,80	14.723,80
Peón Especializado/a	29,78	893,40	13.549,90
Limpiador/a	28,67	860,10	13.044,85
<b>Personal de Oficios Varios</b>			
Oficial/a	32,36	970,80	14.723,80
Ayudante	29,78	893,40	13.549,90
Auxiliar Especializado	28,67	860,10	13.044,85

2023

Grupos Profesionales	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefatura Administrativa de 1ª	1.259,40	1.259,40	18.891,00
Jefatura Administrativa de 2ª	1.213,97	1.213,97	18.209,55
Oficial de 1ª	1.120,17	1.120,17	16.802,55
Oficial de 2ª	1.059,40	1.059,40	15.891,00
Auxiliar	1.001,65	1.001,65	15.024,75
<b>Mandos Intermedios</b>			
Responsable General	1.213,97	1.213,97	18.209,55
Supervisión o Responsable de Zona	1.152,18	1.152,18	17.282,70
Supervisión o Responsable de Sector	1.103,64	1.103,64	16.554,60
<b>Personal Subalterno</b>			
Auxiliar de Almacén	929,19	929,19	13.937,85

Grupos Profesionales	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	32,33	969,90	14.710,15
Responsable de Equipo	31,39	941,70	14.282,45
<b>Personal Productor</b>			
Conductor/a Limpiador/a	35,48	1.064,40	16.143,40
Especialista	34,30	1.029,00	15.606,50
Peón Especializado/a	31,57	947,10	14.364,35
Limpiador/a	30,39	911,70	13.827,45
<b>Personal de Oficios Varios</b>			
Oficial/a	34,30	1.029,00	15.606,50
Ayudante	31,57	947,10	14.364,35
Auxiliar Especializado	30,39	911,70	13.827,45



2024

Grupos Profesionales	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefatura Administrativa de 1ª	1.322,37	1.322,37	19.835,55
Jefatura Administrativa de 2ª	1.274,67	1.274,67	19.120,05
Oficial de 1ª	1.176,18	1.176,18	17.642,70
Oficial de 2ª	1.112,37	1.112,37	16.685,55
Auxiliar	1.051,73	1.051,73	15.775,95
<b>Mandos Intermedios</b>			
Responsable General	1.274,67	1.274,67	19.120,05
Supervisión o Responsable de Zona	1.209,79	1.209,79	18.146,85
Supervisión o Responsable de Sector	1.158,82	1.158,82	17.382,30
<b>Personal Subalterno</b>			
Auxiliar de Almacén	975,65	975,65	14.634,75

Grupos Profesionales	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	33,95	1.018,50	15.447,25
Responsable de Equipo	32,96	988,80	14.936,80
<b>Personal Productor</b>			
Conductor/a Limpiador/a	37,25	1.117,50	16.948,75
Especialista	36,02	1.080,60	16.389,10
Peón Especializado/a	33,15	994,50	15.083,25
Limpiador/a	31,91	957,30	14.519,05
<b>Personal de Oficios Varios</b>			
Oficial/a	36,02	1.080,60	16.389,10
Ayudante	33,15	994,50	15.083,25
Auxiliar Especializado	31,91	957,30	14.519,05

2025

Grupos Profesionales	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefatura Administrativa de 1ª	1.385,18	1.385,18	20.777,70
Jefatura Administrativa de 2ª	1.335,22	1.335,22	20.028,30
Oficial de 1ª	1.232,05	1.232,05	18.480,75
Oficial de 2ª	1.165,21	1.165,21	17.478,15
Auxiliar	1.101,69	1.101,69	16.525,35
<b>Mandos Intermedios</b>			
Responsable General	1.335,22	1.335,22	20.028,30
Supervisión o Responsable de Zona	1.267,26	1.267,26	19.008,90
Supervisión o Responsable de Sector	1.213,86	1.213,86	18.207,90
<b>Personal Subalterno</b>			
Auxiliar de Almacén	1.021,99	1.021,99	15.329,85

Grupos Profesionales	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	35,56	1.066,80	16.179,80
Responsable de Equipo	34,53	1.035,90	15.711,15
<b>Personal Productor</b>			
Conductor/a Limpiaor/a	39,02	1.170,60	17.754,10
Especialista	37,73	1.131,90	17.167,15
Peón Especializab/a	34,72	1.041,60	15.797,60
Limpiaor/a	33,43	1.002,90	15.210,65
<b>Personal de Oficios Varios</b>			
Oficialía	37,73	1.131,90	17.167,15
Ayudante	34,72	1.041,60	15.797,60
Auxiliar Especializab	33,43	1.002,90	15.210,65

2026

Grupos Profesionales	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefatura Administrativa de 1ª	1.450,98	1.450,98	21.764,70
Jefatura Administrativa de 2ª	1.398,64	1.398,64	20.979,60
Oficial de 1ª	1.290,57	1.290,57	19.358,55
Oficial de 2ª	1.220,56	1.220,56	18.308,40
Auxiliar	1.154,02	1.154,02	17.310,30
<b>Mandos Intermedios</b>			
Responsable General	1.398,64	1.398,64	20.979,60
Supervisión o Responsable de Zona	1.327,45	1.327,45	19.911,75
Supervisión o Responsable de Sector	1.271,52	1.271,52	19.072,80
<b>Personal Subalterno</b>			
Auxiliar de Almacén	1.070,53	1.070,53	16.057,95

Grupos Profesionales	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	37,25	1.117,50	16.948,75
Responsable de Equipo	36,17	1.085,10	16.457,35
<b>Personal Productor</b>			
Conductor/a Limpiador/a	40,87	1.226,10	18.595,85
Especialista	39,52	1.185,60	17.981,60
Peón Especializado/a	36,37	1.091,10	16.548,35
Limpiador/a	35,02	1.050,60	15.934,10
<b>Personal de Oficinas Varios</b>			
Oficialía	39,52	1.185,60	17.981,60
Ayudante	36,37	1.091,10	16.548,35
Auxiliar Especializado	35,02	1.050,60	15.934,10

Subrogación empresa saliente:

NOMBRE	APELLIDOS	DOMICILIO	Nºafiliación SS	ANTIGÜEDAD	JORNADA	HORARIO	FECHA disfrute VACACIONES	DÍAS ASUNTOS PROPIOS	OTRAS LICENCIAS RETRIBUIDAS	TIPO CONTRATO	REPRESENTANTE SINDICAL SI/NO

**ANEXO II**