

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

567. RESOLUCIÓN Y TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de fecha 27 de junio de 2024 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Visto el texto del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla (código de convenio: 52000615011999), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2024, de una parte por D^a. Beatriz Nogués Ortiz de Arce, en calidad de Directora de Relaciones Laborales, en representación de la Asociación de Limpieza de Edificios y Locales (ASPEL), y de otra por D. José Luis Faus Arias, en calidad de Secretario General de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Melilla (FeSMC-UGT) y D. Francisco Miguel López Fernández, en calidad de Secretario General de la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Melilla (CC.OO), en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

- 1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Melilla.

Melilla, 27 de junio de 2024
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
Elena Nieto Delgado

**VII CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA**

PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente convenio sectorial, de una parte, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO como representación sindical y de otra parte, la Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza (ASPEL) en representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente la legitimación para negociar el presente convenio sectorial de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES.

Artículo 1 - AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de Trabajo de todas las empresas establecidas en la Ciudad Autónoma de Melilla, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y que aun no siendo la principal, que desarrollen la actividad de limpieza, incluyendo mantenimiento y/o higienización de toda clase de edificios, locales, industrias, aviones, barcos y medios de transporte en general.

Artículo 2 - AMBITO PERSONAL.

Será de aplicación el presente Convenio a la totalidad de trabajadoras y trabajadores que lo hagan por cuenta de las empresas dedicadas a las actividades señaladas en el artículo 1º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3 - AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Melilla (BOME), tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2027. La denuncia del Convenio Colectivo, se comunicará por escrito. La parte que promueva la denuncia, a los efectos indicados, lo comunicará a las otras con una antelación mínima de 30 días de su vencimiento.

En el escrito-denuncia se hará constar la fecha de constitución de la Mesa Negociadora, teniendo que ser esta obligatoriamente aceptada por las partes. No obstante, y sin perjuicio de lo señalado en los párrafos anteriores, se acuerda que, a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga anualmente, o en su caso hasta la fecha de firma del nuevo Convenio cuando esta última sea anterior.

Artículo 4 - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, siendo dichas condiciones compensables y absorbibles. Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que considerada en cómputo y contenido homogéneo supere a las aquí planteadas.

Artículo 5 - COMISION MIXTA PARITARIA.

Se crea una comisión mixta paritaria a la que ambas partes convienen someter cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio antes de entablar reclamación ante los organismos competentes. Dicha comisión estará formada por dos representantes de la Asociación empresarial y un representante de cada Sindicato firmante. Ambas partes, podrán contar con un asesor que estime oportuno. Los representantes que forman dicha Comisión Paritaria son:

Por la parte empresarial:

- Dos componentes de la Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza (ASPEL)

Por la parte Sindical:

- Dos componentes, uno por UGT y uno por CC.OO. El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será: calle Diego de León, número 50, 5ª planta, código postal 28006 de Madrid para la parte empresarial y Plaza 1º de Mayo nº 1 - 1º y 2ª para la parte sindical, respectivamente.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) Vigilancia y Seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Aprobar o denegar la no aplicación de las retribuciones salariales.
- e) Proceder en reclamaciones ante los organismos públicos o privados en contrataciones o concursos que puedan suponer la no aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- f) 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.

Se establece que las cuestiones propias que se promuevan, se plantearán por escrito y su contenido será el 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 asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañará cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.
- d) La Comisión quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo de 15 días. 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. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de 10 días hábiles a la convocatoria. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, sindical y empresarial respectivamente, firmantes del convenio y cuando se trate de interpretar este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Los miembros de la Comisión Paritaria de las Centrales Sindicales, tendrán el derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión. Las cuestiones relativas a la administración, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del Convenio para la Limpieza de Edificios y locales, serán resueltas según el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se encuentre en vigor en cada momento.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 6 - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal afecto a este convenio será de 1.800 horas anuales, a razón de 163,63 horas mensuales de trabajo en jornada continuada o en jornada partida. Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra mediará como mínimo doce horas.

Durante la jornada de trabajo se tendrá derecho al disfrute de 30 minutos de descanso, cuando el trabajador realice jornada completa continuada. Este descanso será de 20 minutos cuando el trabajador realice jornada de al menos 5 horas continuadas en uno o más centros de trabajo. Este período de descanso se computará desde el momento en que se deja el trabajo hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado y se computará, a todos los efectos, como efectivamente trabajado. A todos los efectos del presente Convenio Colectivo, se considera el día de la Fiesta del Borrego (AID MUBARAK) como día inhábil, abonable y no recuperable.

Artículo 7 - HORARIOS.

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadrante de servicios mensual y a requerimiento, será entregado a la representación laboral y lo acondicionarán en los distintos servicios, al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar, como mínimo, un fin de semana al mes. La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones del horario por el que fue contratado el trabajador.

La decisión de la modificación deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 8 - FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES:

Se entenderán como días festivos, los establecidos en el calendario laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

El Trabajador, cualquiera que sea su categoría profesional, y en sistema de trabajo a turno, que hubiera de realizar su trabajo habitual en festivo, deberá disfrutarla como descanso, pactando la fecha del disfrute con la empresa. Las partes firmantes del Convenio, recomiendan pactar (empresa-trabajadores/as), durante el primer mes del año el sistema de disfrute.

Artículo 9 - VACACIONES.

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará anualmente de un período de 30 días naturales de vacaciones. En caso de desacuerdo quince días serán a elección del trabajador y quince días lo programará la empresa.

El importe a percibir durante las vacaciones estará integrado por los mismos conceptos salariales que componen una mensualidad de trabajo.

El personal con contrato de trabajo inferior a un año, disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al mismo.

Las empresas configurarán un calendario de vacaciones de carácter rotatorio en cuanto a sus turnos, que será conocido por los trabajadores como mínimo en los dos primeros meses del año. El trabajador podrá cambiar su periodo de vacaciones con otro trabajador, debiendo mediar para ello el consentimiento de la empresa

El derecho al disfrute de vacaciones no se verá afectado por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal.

Cuando el trabajador sufra hospitalización durante su periodo vacacional, se comunicará a la empresa a efectos de la suspensión de dichas vacaciones, pudiendo disfrutarlas en otro período. El inicio del período vacacional no coincidirá en sábado, domingo o días festivos para el caso del trabajador en jornada de lunes a viernes y para los trabajadores en régimen de turno el inicio de vacaciones no coincidirá con su día de descanso, salvo que las mismas se hayan programado por meses completos.

Artículo 10 - LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 5 días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para un deber indispensable para un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- e) Como mejora al apartado b), se aumenta en 1 días de licencia y permiso a los establecidos en el apartado anteriormente mencionado (6 días), para los casos de enfermedad que necesiten hospitalización de un hijo menor de 12

años, siempre que ambos padres sean asalariados por cuenta ajena o, tengan la custodia legal del menor. Ampliándose a tres días en caso de desplazamiento fuera de la ciudad (9 días).

f) Los trabajadores/as con un mínimo de antigüedad de cuatro meses, tendrán derecho a un día de asuntos propios. Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a dos días de asuntos que habrán de ser solicitados con una antelación mínima de tres días y que serán concedidos por la Empresa, salvo que esta circunstancia produzca trastornos a la organización del trabajo los trabajadores en esta situación no podrán exceder del 60% de la plantilla.

g) Por el tiempo indispensable para asistencia del trabajador/a a visitas de médicos especialistas y para acompañar a parientes de primer grado cuando sea necesario el desplazamiento y siempre que sea promovida por el INGESA, debiendo de presentar justificante debidamente diligenciado por dicho organismo.

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

i) Las demás establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o normativa legal, relacionada con funciones sindicales, exámenes prenatales, lactancia, etc.

Las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro civil, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en los anteriores apartados.

2. Licencias de Representantes de los Trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados/as de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, previo acuerdo con la empresa, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

Artículo 11 - EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente, superior a un año, conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente o, individualmente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga o prórrogas de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

8. Excedencia por oferta de trabajo en el sector público.

La persona trabajadora que tenga una antigüedad mínima de dos años, podrá solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo igual o similar, por la duración del contrato que suscriba con el sector público por un tiempo máximo de 15 meses. En el caso en que el contrato suscrito con el sector público tenga una duración incierta, el trabajador deberá preavisar su reincorporación, al menos, 24 horas antes de su reincorporación.

Esta excedencia, podrá ser utilizaba tan solo una vez cada dos años, si en virtud del contrato que suscriba con el sector público.

Artículo 12 - SEGURO POR ACCIDENTE DE TRABAJO.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una Invalidez Permanente total o Absoluta para todo tipo de trabajo o muerte, la Empresa se encontrará cubierta por una póliza por la cantidad de 6.010,10 € y a partir del 1.01.2024 ascenderá a 8.000 € a tanto alzado y por una sola vez.

CAPÍTULO III .- CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 13 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Todos los complementos de la tabla salarial serán abonados como se establece en el Anexo I (Tabla Salariales).

Artículo 14 - SUBIDA SALARIAL.

Acordando incrementar las tablas salariales vigentes según las Tablas Salariales del Anexo I

Artículo 15 - SALARIO BASE.

El Salario Base del Convenio es el que se determina para cada nivel y categoría en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo I), del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16 - PLUS DE ANTIGÜEDAD.

El complemento salarial de antigüedad se percibirá y generará como está establecido en el convenio vencido solo y exclusivamente para las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación la tabla salarial I (ya sea del año 2023, 2024 o 2025). En el momento en que le sea de aplicación cualquiera de las demás tablas salariales, la cuantía de antigüedad que vinieran percibiendo será convertida en un complemento personal compensable y absorbible, incluyéndose en ella el 50% del trienio que en ese momento estuviera en generación, iniciándose el día 1 del mes siguiente en que se aplique la nueva tabla (tabla II 23,24, 25 o tabla única 26) el devengo de quinquenios, con un tope de 4 quinquenios.

Artículo 17 - PLUS DE RESIDENCIA.

El plus de residencia concertado en el presente convenio, es el que se determina para cada nivel y categoría en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, adjuntas. (Anexo I).

Artículo 18 - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Este complemento de puesto de trabajo se establece sobre todas aquellas horas trabajadas, entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Se devengará por 11 mensualidades. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de tres o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas. La cuantía del complemento será del 25% del salario base, determinado para cada nivel y categoría y correspondiente a las horas trabajadas en el período de tiempo anteriormente establecido.

Artículo 19 – PLUS CONVENIO.

A partir del mes siguiente a la entrada en vigor del presente convenio por su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, se crea un nuevo complemento salarial denominado plus convenio que englobará, absorberá y compensará los pluses de asistencia y de transporte.

Este plus ascenderá a 50 euros mensuales y se abonará por doce mensualidades, conforme a las tablas salariales anexas.

Artículo 20 – CLÁUSULA REVISIÓN SALARIAL

En caso de no ser denunciado el convenio por ninguna de las partes legitimadas, con efectos del 1 de enero de 2028 y sin carácter retroactivo, se aplicará un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales de 2027.

Artículo 21 – PLUS DE ASISTENCIA.

Tiene como objetivo retribuir al trabajador, por día efectivamente trabajado y cuya cuantía será la misma para todos los trabajadores, indistintamente de su jornada laboral (jornada completa, media jornada, etc.), siendo la que aparecen en las tablas Salariales del Anexo I.

En el momento de la entrada en vigor de la Tabla II, este complemento salarial quedará eliminado debido a su absorción y compensación por el Plus Convenio.

Artículo 22 - PAGAS EXTRAS.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, las pagas extraordinarias que se establecen en el Anexo I.

Artículo 23 - DETERMINACION VALOR HORA ORDINARIA.

Para la determinación del valor hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula: $V.H.O. = (365 + G) \times (S+A+R)/1.800$ En dicha fórmula: V.H.O.= Valor Hora Ordinaria. 365= el número de días al año. G= número de días de retribución que corresponda por gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios. S= salario base diario A= aumento por año de servicio (antigüedad) R= plus de residencia diario

Artículo 24 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada de trabajo, excepción hecha de las computadas como descanso compensatorio. Las horas extraordinarias se habrán de abonar o compensarán en tiempo de descanso, a elección del trabajador, en su caso, con un recargo mínimo del 75% sobre el valor que corresponda a una hora ordinaria. El número de horas extraordinarias, no podrá ser superior a 80 horas al año.

Artículo 25 – PLUS SANITARIO PARA EL PERSONAL DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO.

Se crea un nuevo complemento salarial para el personal que preste sus servicios en hospitales públicos y centros de salud dependientes del sistema público y que carezcan de un plus similar o sea de importe inferior, en cuyo caso se compensaría con éste. Este plus, será aplicable al momento de entrada en vigor de la segunda tabla, en las cuantías que aparecen determinadas en las mismas.

CAPÍTULO IV .- PRESTACIONES SOCIALES**Artículo 26 - PERMISO PARA CONCURRIR A EXAMENES.**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente, se le concederá permiso para asistir a exámenes para la obtención de carné de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos para exámenes serán retribuidos como jornada normal de trabajo y como máximo dos convocatorias. El trabajador dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores para formación y promoción dentro de la empresa y para los planes de formación aprobados por la Comisión de Formación.

Artículo 27 - PLUS DE AYUDA PARA GUARDERÍA.

Se establece para los trabajadores, con una antigüedad mínima de un año y con una jornada superior a 30 horas semanales, un Plus de Ayuda para Guardería, para hijos de 0 a 3 años, que consistirá en 158,64 Euros anuales por hijo/a, con un máximo de 475,92 Euros por unidad familiar. A partir del 1 de enero de 2024, la ayuda se incrementará a 180 Euros anuales por hijo/a, con un máximo de 540 Euros por unidad familiar. Esta gratificación será abonada en el mes de octubre, tras presentar la justificación de matrícula del Centro de Educación Infantil y el justificante del primer pago.

Artículo 28 - I.T. POR ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD COMUN Y MATERNIDAD.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial hasta cubrir el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de dicha situación. En caso de enfermedad común se procederá a complementar por la empresa el 100% del salario habitual desde el primer día hasta el tercero de la baja por I.T., tan solo una vez por año natural en que ocurra dicha situación, asimismo, en los casos que el trabajador se encuentre en situación de hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% del salario habitual del trabajador, y será solamente a los días correspondiente de permanencia en el centro hospitalario. En caso de I.T. por maternidad, se estará a lo regulado en esta materia, por la legislación vigente.

Artículo 29 – JUBILACION.

Se estará a la legislación vigente y restante normativa de aplicación en esta materia.

Artículo 30 - PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra ciudad, lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las empresas y sus trabajadores. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de las Direcciones de las distintas empresas y de los Trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de las empresas. La cooperación en materia de medio ambiente entre las Direcciones de las Empresas y los Trabajadores, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades que se desarrollan en los locales de las empresas.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Medio Ambiente. Las funciones de dicha Comisión serán básicamente:

- Definir la política medioambiental de las empresas del sector.
- Aprobar el Plan de Gestión Medio ambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- Recibir información periódica sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento de las empresas en esta materia.
- Ser consultados de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de las empresas. Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por la empresa. Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este artículo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para las empresas y para el conjunto de la sociedad.

Artículo 31 - CODIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

1.- DECLARACION INTRODUCTORIA "...la libertad, la justicia...tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros..." Declaración Universal de los Derechos Humanos. El presente Anexo de Conducta Anti acoso y Buenas Prácticas, junto con el posterior Protocolo de Prevención, que la Comisión Paritaria del Convenio elaborará, servirá de guía en materia ética a todas las personas empleadas en las empresas del sector y servirá de referencia a los ciudadanos en general sobre el tipo de conducta que cabe esperar en las relaciones laborales. El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador. Entenderemos por acoso laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. Esta plaga sociolaboral no solo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por:

- a) El clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad
- b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.
- c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

2.- DECLARACION DE PRINCIPIOS "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos..." Extracto del artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta. Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, instamos a las administraciones con capacidad normativa a que lleven a cabo las modificaciones oportunas para que el acoso laboral demostrado sea tipificado como delito y que sea contemplada en el Estatuto de los trabajadores. Las partes acuerdan comprometerse a erradicar aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores, comprometiéndose a prevenirlo y caso de que aparezca, investigarlo y erradicarlo. Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad. Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo.

Artículo 32 - REGIMEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1.991, número 92/131 C.E.E. o la legislación vigente en cada momento, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Dada la naturaleza del tema, si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deben estar implicadas las personas realmente necesarias, de cara a la especialmente a la protección de la víctima. Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa siempre que lo soliciten.

CAPÍTULO IV.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.**Artículo 33**

Las empresas facilitarán el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.

DE LOS COMITÉS DE CENTRO Y DELEGADOS DE PERSONAL**Artículo 34 - COMPETENCIAS Y FUNCIONES.**

Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el Título II y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación.

Artículo 35 - PERMISOS RETRIBUIDOS.

1. Los Representantes de los trabajadores dispondrán del siguiente crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones propias de representación:

- Hasta 100 trabajadores: 15 horas mes
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
- De 500 trabajadores en adelante 40 horas.

Los sindicatos firmantes, dispondrán de un crédito horario retribuido de veinte horas mensuales cada uno de ellos, que distribuirán a su libre elección. Los Delegados de Prevención de las distintas empresas del sector, dispondrán de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones de Delegados de Prevención y de Personal, además de poder asistir a cursos formativos dentro de su horario laboral. El crédito horario adicional será de dos horas semanales.

Artículo 36

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. A requerimiento de cualquier Sindicato

o Confederación sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, previa autorización por escrito del interesado.

Artículo 37 - GARANTÍAS.

1. Los miembros de los órganos de representación unitaria previstos en el Artículo 52 de este Convenio Colectivo no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguientes a su cese, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.
2. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.
3. En el caso de traslado forzoso de puesto de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que, en su caso, se ratifique por sentencia firme y definitiva.

Artículo 38 - PACTO DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio.

Artículo 39 - DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General el Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

Artículo 40 – IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todas las personas trabajadoras deberán percibir, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual y teniendo en cuenta todos los conceptos retributivos del presente convenio, incluyendo, entre otros, el salario base, las pagas extra, la antigüedad, el plus residencia, asistencia, convenio bonificación y demás emolumentos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En caso de contradicción de cualquier artículo de este Convenio con el sectorial estatal, será de aplicación este último en todos los asuntos que sean materias reservadas al mismo, habiendo sido la voluntad de los negociadores, recoger los preceptos del sectorial estatal actualmente vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Aplicación de las tablas salariales (Anexo I).

Tabla salarial I 2023.- de aplicación al mes siguiente de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la ciudad autónoma de Melilla, momento en que han de abonarse los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2023.

Tabla salarial I 2024.- de aplicación a partir del 1.01.2024.

Tabla salarial I 2025.- de aplicación a partir del 1.01.2025.

Tablas II para los años 2023, 2024, 2025: estas tablas serán de aplicación a las personas trabajadoras que presenten sus servicios en los contratos nuevos que las empresas del sector suscriban con sus clientes, públicos o privados, una vez haya sido publicado el convenio en el B.O. correspondiente, siempre y cuando la oferta efectuada por parte de la empresa para la adjudicación del contrato, haya sido realizada con posterioridad a la publicación del Convenio, y desde el primer día de prestación del servicio en ese nuevo contrato.

Tabla salarial única 2026: de aplicación a partir del 1.01.2026 para todas las personas trabajadoras del sector.

Tabla salarial única 2027: de aplicación a partir del 1.01.2027 para todas las personas trabajadoras del sector.

ANEXO I
TABLAS I (Contratos en vigor)
TABLAS SALARIALES 2023 SMI + 0,5% (TABLA I)
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 956,66 € | 14,5 | 315,70 € | 12 | 38,27 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 797,53 € | 14,5 | 263,18 € | 12 | 31,90 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 701,84 € | 14,5 | 231,61 € | 12 | 28,07 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 682,69 € | 14,5 | 225,29 € | 12 | 27,31 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 638,04 € | 14,5 | 210,55 € | 12 | 25,52 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2024: SMI + 0,5%
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 956,66 € | 14,5 | 315,70 € | 12 | 38,27 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 797,53 € | 14,5 | 263,18 € | 12 | 31,90 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 701,84 € | 14,5 | 231,61 € | 12 | 28,07 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 682,69 € | 14,5 | 225,29 € | 12 | 27,31 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 638,04 € | 14,5 | 210,55 € | 12 | 25,52 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2025: SMI + 0,5%
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 956,66 € | 14,5 | 315,70 € | 12 | 38,27 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 797,53 € | 14,5 | 263,18 € | 12 | 31,90 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 701,84 € | 14,5 | 231,61 € | 12 | 28,07 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 682,69 € | 14,5 | 225,29 € | 12 | 27,31 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 638,04 € | 14,5 | 210,55 € | 12 | 25,52 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2026: SMI + 0,5%
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 956,66 € | 14,5 | 315,70 € | 12 | 38,27 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 797,53 € | 14,5 | 263,18 € | 12 | 31,90 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 701,84 € | 14,5 | 231,61 € | 12 | 28,07 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 682,69 € | 14,5 | 225,29 € | 12 | 27,31 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 638,04 € | 14,5 | 210,55 € | 12 | 25,52 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2027: SMI + 0,5%
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 956,66 € | 14,5 | 315,70 € | 12 | 38,27 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 797,53 € | 14,5 | 263,18 € | 12 | 31,90 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 701,84 € | 14,5 | 231,61 € | 12 | 28,07 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 682,69 € | 14,5 | 225,29 € | 12 | 27,31 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 669,94 € | 14,5 | 221,08 € | 12 | 26,80 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 657,17 € | 14,5 | 216,87 € | 12 | 26,29 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 638,04 € | 14,5 | 210,55 € | 12 | 25,52 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS II (Contratos nuevos)
TABLAS SALARIALES 2023
CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 1300,26 € | 14,5 | 429,09 € | 12 | 52,01 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1083,56 € | 14,5 | 357,57 € | 12 | 43,34 € | 50,00 € | 12 |
| Administrativo/a | 950,48 € | 14,5 | 313,66 € | 12 | 38,02 € | 50,00 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 888,31 € | 14,5 | 293,14 € | 12 | 35,53 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 984,27 € | 14,5 | 324,81 € | 12 | 39,37 € | 50,00 € | 12 |
| Supervisor/a | 935,06 € | 14,5 | 308,57 € | 12 | 37,40 € | 50,00 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 935,06 € | 14,5 | 308,57 € | 12 | 37,40 € | 50,00 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 888,31 € | 14,5 | 293,14 € | 12 | 35,53 € | 50,00 € | 12 |
| Limpiador/a | 843,89 € | 14,5 | 278,48 € | 12 | 33,76 € | 50,00 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2024

CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 1339,27 € | 14,5 | 441,96 € | 12 | 53,57 € | 51,50 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1116,06 € | 14,5 | 368,30 € | 12 | 44,64 € | 51,50 € | 12 |
| Administrativo/a | 979,00 € | 14,5 | 323,07 € | 12 | 39,16 € | 51,50 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 914,96 € | 14,5 | 301,94 € | 12 | 36,60 € | 51,50 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 1013,80 € | 14,5 | 334,55 € | 12 | 40,55 € | 51,50 € | 12 |
| Supervisor/a | 963,11 € | 14,5 | 317,83 € | 12 | 38,52 € | 51,50 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 963,11 € | 14,5 | 317,83 € | 12 | 38,52 € | 51,50 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 914,96 € | 14,5 | 301,94 € | 12 | 36,60 € | 51,50 € | 12 |
| Limpiador/a | 869,21 € | 14,5 | 286,84 € | 12 | 34,77 € | 51,50 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2025

CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 1366,06 € | 14,5 | 450,80 € | 12 | 54,64 € | 52,53 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1138,39 € | 14,5 | 375,67 € | 12 | 45,54 € | 52,53 € | 12 |
| Administrativo/a | 998,58 € | 14,5 | 329,53 € | 12 | 39,94 € | 52,53 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 933,25 € | 14,5 | 307,97 € | 12 | 37,33 € | 52,53 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 1034,08 € | 14,5 | 341,25 € | 12 | 41,36 € | 52,53 € | 12 |
| Supervisor/a | 982,37 € | 14,5 | 324,18 € | 12 | 39,29 € | 52,53 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 982,37 € | 14,5 | 324,18 € | 12 | 39,29 € | 52,53 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 933,25 € | 14,5 | 307,97 € | 12 | 37,33 € | 52,53 € | 12 |
| Limpiador/a | 886,59 € | 14,5 | 292,57 € | 12 | 35,46 € | 52,53 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2026

CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 1393,38 € | 14,5 | 459,81 € | 12 | 55,74 € | 53,58 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1161,15 € | 14,5 | 383,18 € | 12 | 46,45 € | 53,58 € | 12 |
| Administrativo/a | 1018,55 € | 14,5 | 336,12 € | 12 | 40,74 € | 53,58 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 951,92 € | 14,5 | 314,13 € | 12 | 38,08 € | 53,58 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 1054,76 € | 14,5 | 348,07 € | 12 | 42,19 € | 53,58 € | 12 |
| Supervisor/a | 1002,02 € | 14,5 | 330,67 € | 12 | 40,08 € | 53,58 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 1002,02 € | 14,5 | 330,67 € | 12 | 40,08 € | 53,58 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 951,92 € | 14,5 | 314,13 € | 12 | 38,08 € | 53,58 € | 12 |
| Limpiador/a | 904,32 € | 14,5 | 298,43 € | 12 | 36,17 € | 53,58 € | 12 |

TABLAS SALARIALES 2027

CONVENIO COLECTIVO "LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA CIUDAD DE MELILLA"

| GRUPO/CATEGORÍA | SALARIO BASE | Nº PAGAS | PLUS RESIDENCIA (25%+8%) | Nº PAGAS | ANTIGÜEDAD | PLUS CONVENIO | Nº PAGAS |
|------------------------------|--------------|----------|--------------------------|----------|------------|---------------|----------|
| GRUPO I | | | | | | | |
| Personal Directivo y Técnico | 1435,18 € | 14,5 | 473,61 € | 12 | 57,41 € | 55,19 € | 12 |
| GRUPO II | | | | | | | |
| Jefe Administrativo | 1195,99 € | 14,5 | 394,68 € | 12 | 47,84 € | 55,19 € | 12 |
| Administrativo/a | 1049,11 € | 14,5 | 346,21 € | 12 | 41,96 € | 55,19 € | 12 |
| Aux. Administrativo/a | 980,48 € | 14,5 | 323,56 € | 12 | 39,22 € | 55,19 € | 12 |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Encargado/a General | 1086,40 € | 14,5 | 358,51 € | 12 | 43,46 € | 55,19 € | 12 |
| Supervisor/a | 1032,08 € | 14,5 | 340,59 € | 12 | 41,28 € | 55,19 € | 12 |
| Responsable de Equipo | 1032,08 € | 14,5 | 340,59 € | 12 | 41,28 € | 55,19 € | 12 |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Operario/a de Limpieza | 980,48 € | 14,5 | 323,56 € | 12 | 39,22 € | 55,19 € | 12 |
| Limpiador/a | 931,45 € | 14,5 | 307,38 € | 12 | 37,26 € | 55,19 € | 12 |

PLUS SANITARIOS TABLA II

| GRUPO/CATEGORÍA | (% SB) PLUS HOSPITAL | Nº PAGAS |
|------------------------------|----------------------|----------|
| GRUPO I | | |
| Personal Directivo y Técnico | 10% | 14,5 |
| GRUPO II | | |
| Jefe Administrativo | 5% | 14,5 |
| Administrativo/a | 5% | 14,5 |
| Aux. Administrativo/a | 5% | 14,5 |
| GRUPO III | | |
| Encargado/a General | 30% | 14,5 |
| Supervisor/a | 18% | 14,5 |
| Responsable de Equipo | 18% | 14,5 |
| GRUPO IV | | |
| Operario/a de Limpieza | 7% | 14,5 |
| Limpiador/a | 5% | 14,5 |

*PLUS FESTIVO Y DOMINGO PARA EL AMBITO SANITARIO (18,50 €)

*PLUS NOCTURNO PARA EL AMBITO SANITARIO. el importe de esta bonificación especial por el trabajo que se realiza en horario nocturno se establece en un 25 por ciento del salario base del trabajador.

