Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Expediente: 34/01/0045/2026

Fecha: 04/09/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000275011982

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES** de Palencia., que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 29-07-2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Palencia, 4 de septiembre de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, María Teresa Sordo Velasco.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA

PARA LOS AÑOS 2026, 2027, 2028 y 2029

CAPÍTULO 1

Artº 1º.- Partes Contratantes

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de otra CCOO del Hábitat, Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y CSIF

Artº 2º.- Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en las empresas de la actividad, cuyas dependencias de trabajo, cualquiera que éstas fueren, radiquen en la ciudad de Palencia y su Provincia.

Artº 3º.- Ámbito Funcional

Están comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio, todas las empresas del sector de limpieza de edificios y locales, existentes en la actualidad y aquellas que, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, deban incluirse en el mismo.

Artº 4º.- Ámbito Personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Artº 5º.- Ámbito Temporal

Este Convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el día 1 de Enero de 2026, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artº 6º.- Duración

Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de Enero de 2026, esto es, hasta el 31 de Diciembre de 2029.

Artº 7º.- Denuncia

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Artº 8º.- Alcance

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

Artº 9º.- Compensación

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

Artº 10º.- Absorción

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

Artº 11.- Garantía "AD PERSONAM"

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artº 12.- Comisión de Vigilancia (Paritaria)

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

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

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

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

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de transmisión de empresas (44.9 ET) (excluida la subrogación, por cuanto está regulada en Artº 13 del C.C.) y de despido colectivo (51 ET).

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

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

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

Esta comisión paritaria tendrá su domicilio a efectos de registro en Plaza de los Juzgados nº 4- 2ª planta – 34001- Palencia, y a efectos de comunicación se habilita la siguiente dirección de correo electrónico tfrechilla@habitat.ccoo.es

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

Artº 13.- Cláusula de Subrogación

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

ANEXO I

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Artº 14.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

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

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

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

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

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

Artº 15.- Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa (treinta y siete horas y media) de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada o nocturna, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal hora reglamentario, y siempre antes del día quinto del mes siguiente al que sea objeto de liquidación. El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos hasta mediados del mes que corresponda, a cuenta del trabajo realizado y hasta el noventa por ciento de la retribución devengada hasta dicho momento.

Las empresas fijarán el día y hora entre las que pueda hacerse efectivo el importe de los salarios de sus trabajadores o, en su caso, los anticipos previamente solicitados. El abono de las retribuciones se realizará con las garantías de seguridad establecidas en las normas vigentes sobre la materia, pudiéndolo hacer por talones o transferencias bancarias.

El personal que realice jornada inferior a la establecida en el Artº. 22, en la fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones, durante su vigencia percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa, que forma parte del mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos.

El salario base de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para el año 2026 será el 3 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2026.

El incremento salarial para el año 2027 será el 3 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2027.

El incremento salarial para el año 2028 será el 3 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2028.

El incremento salarial para el año 2029 será el 4 % en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable desde el 1 de enero de 2029.

La nómina se entregará cerrada con el fin de mantener su confidencialidad.

Artº 16.- Revisión Salarial

1. En el caso de que el IPC publicado por el INE registrara a 31 de diciembre de 2026, 2027, 2028 y 2029 un aumento superior al incremento salarial pactado, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre el incremento salarial indicado, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2026, 2027, 2028 y 2029, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión

Este artículo carecerá de operatividad durante la vigencia de este Convenio.

Artº 17.- Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se retribuirá con el salario que se establece en el anexo salarial de este Convenio, más el plus equivalente al 27,50% del salario base del Convenio.

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicho período.

El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base del Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada.

Fórmula para el cálculo de la hora nocturna cuando se realicen hasta 4 horas en dicho periodo:

$$\frac{\text{Salario Base mes} \times 12}{1.687{,}5} \times 27{,}50\%$$

Quedan excluidos del citado complemento todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieren de realizar, obligatoriamente, trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos, así como aquellos trabajadores que sean contratados para realizar jornada nocturna expresamente y cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Aquellos/as trabajadores/as cuya jornada nocturna coincida en al menos cinco horas en domingo o festivo, percibirán un complemento salarial de 13,82 € el primer año de vigencia del convenio cada vez que esta circunstancia se produzca, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno.

Se acuerda que el personal femenino pueda realizar trabajo nocturno en iguales condiciones salariales que el personal masculino.

Artº 18.- Plus Complemento Puesto de Trabajo

Los/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no hayan sido subsanadas por la empresa, percibirán por el tiempo en que se realicen dichos trabajos, un incremento del 20 por 100 de su salario base.

Artº 19 -Antigüedad

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, cualquiera que sea su categoría, trienios por importe de 39,37 € para el año 2026, con un incremento para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje de subida del convenio.

Estos importes lo serán para los trabajadores contratados con jornada completa siendo la parte proporcional para los trabajadores contratados con jornadas parciales.

El complemento de antigüedad estará limitado de acuerdo al anterior contenido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción originaria de 1980.

El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes, si se cumple en la segunda quincena se cobrará al mes siguiente.

Artº 20.- Gratificaciones Extraordinarias

El personal al que afecta el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones.

Treinta días de salario base más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad, cuyo pago se hará efectivo el día 15 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente, salvo que sea festivo. El devengo de las citadas pagas será: la de verano del 1 de Enero al 30 de Junio, y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre de cada año.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Treinta días de salario base más antigüedad en concepto de paga de marzo, siendo su devengo del 1 de Enero al 31 de Diciembre, y deberá abonarse antes del día 1 de Abril del año siguiente al de devengo.

Se faculta a las empresas para que, de común acuerdo con los trabajadores/as y previos los trámites oportunos, puedan prorratear la citada paga de marzo en doceavas partes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá las gratificaciones indicadas proporcionalmente al tiempo real de prestación de servicios.

Artº 21.- Dietas

Las dietas quedarán fijadas en 40,09 € diarios la dieta completa y en 21,49 € diarios la media dieta para el año 2026, incrementándose en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

Pernoctar: con justificante

CAPÍTULO III

Artº 22.- Jornada

La jornada anual es de 1687,5 horas, debiéndose computar como tiempo efectivo de trabajo los tres días de permiso retribuido establecidos en el art. 24.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y siete horas y media, tanto para la jornada continuada como para la partida; entendiéndose como trabajo efectivo los 30 minutos de bocadillo utilizados en la jornada continuada, y en aquellas jornadas en que, aun no siendo continuadas, se realicen 5 o más horas de trabajo consecutivo, en cuyo caso el tiempo de bocadillo será de 15 minutos.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada dependencia de trabajo.

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

Si como consecuencia de resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de limpieza de determinadas dependencias, las jornadas de trabajo del personal se vieran reducidas, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados que completen su jornada en otra u otras dependencias de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada.

Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador/a con anterioridad a la reducción de jornada hasta que pueda ofrecerle la realización de la jornada que tuviese contratada, en cuyo caso, se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

Artº 23.- Vacaciones

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

El abono correspondiente al periodo de disfrute de las vacaciones será a razón del promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador/a por todos los conceptos económicos previstos en este convenio y aquellos otros que se perciban periódicamente, durante el trimestre anterior a la fecha en que comiencen a disfrutarse.

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

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

En estos supuestos no se percibirá la bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que presten servicio en más de una empresa, tendrán prioridad las fechas de disfrute que pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo la/s empresa/s en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera.

El disfrute de dichas vacaciones tendrá lugar entre el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año, salvo los trabajadores adscritos a contratas de limpieza, cuyos clientes cierren sus instalaciones, en cuya fecha, tendrá lugar el disfrute de las vacaciones del personal afectado por la referida dependencia. También se podrán establecer otros períodos vacacionales de común acuerdo entre las partes.

Las empresas comunicarán a los trabajadores/as, la época/épocas en que disfrutarán las vacaciones al menos con dos meses de antelación a la fecha del disfrute. Se establecerá un sistema de turnos de disfrute fijando las fechas y cupo de trabajadores dando la elección de turno de preferencia al personal por riguroso orden rotatorio.

Los/as trabajadores/as que de común acuerdo con las empresas, disfrutaran sus vacaciones fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de forma continuada, tendrán derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 71,57 € para el año 2026; el segundo, tercer y cuarto año se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del Convenio.

Vacaciones Adicionales

Los trabajadores/as en aplicación del artículo 34 del presente Convenio, disfrutarán unas vacaciones anuales retribuidas, además de las establecidas en el Convenio Colectivo, según se detalla a continuación:

Con 30 años o más de antigüedad en el sector, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 371,25 horas anuales de trabajo efectivo

Con 25 años de antigüedad en el sector y menos de 30 años, se reconocen unas vacaciones equivalentes a 297 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 20 años de antigüedad en el sector y menos de 25 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 259,87 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 15 años de antigüedad en el sector y menos de 20 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 222,75 horas anuales de trabajo efectivo.

Con 10 años de antigüedad en el sector y menos de 15 años se reconocen unas vacaciones equivalentes a 185,62 horas anuales de trabajo efectivo.

Cuando el Convenio Colectivo establezca una reducción de jornada sobre la vigente, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de adaptar las vacaciones adicionales a la nueva jornada establecida.

Artº 24.- Permisos

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de parejas de hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Retribuidos

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se cita:

1. Por matrimonio 17 días naturales.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del o la cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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. Estos permisos se disfrutarán a elección del trabajador/a y mientras dure la situación que genera el derecho.
3. Para los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de tres días naturales. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo de licencia se ampliará hasta cinco días.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

4. Un día de licencia retribuida por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Diecisiete horas al año para cualquier tipo de consulta médica, para todos los turnos de trabajo; siendo necesaria su justificación, es decir, constando en el parte médico la hora de entrada y de salida y teniendo en cuenta el tiempo empleado en el desplazamiento. El personal de turno de noche dispondrá de cuatro horas por cada día que precise para consulta médica, manteniendo el mismo límite.
6. Tres días de permiso de libre disposición, que se solicitará a la empresa con 72 horas de antelación y que ésta concederá siempre que no haya solicitado igual fecha de disfrute por un número superior al 10% de los que ocupe cada dependencia de trabajo, excepto en aquellos que ocupen hasta 10 trabajadores en que será disfrutado individualmente respetando, en todo caso, el orden de petición del mismo. Uno de los tres días podrá disfrutarse acumulándolo a vacaciones, a opción de la persona trabajadora.

   El disfrute de los días de libre disposición regulados en este apartado será proporcional a los días de prestación de servicio, concretándose de la siguiente manera: personas trabajadoras que trabajen 4 o más días a la semana (sea a jornada completa o a tiempo parcial) podrán disfrutar los 3 días de permiso retribuido al año, y aquellas que trabajen menos de cuatro días a la semana, tendrán derecho al disfrute de dos días de permiso retribuido al año (salvo pacto en contrario).
7. El/a trabajador/a tendrá derecho a tres horas por día de permiso retribuido para donar sangre, siempre que se realice dentro de la jornada de trabajo (o la parte proporcional para los trabajadores contratados a tiempo parcial).
8. Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar al médico especialista a los hijos menores de 14 años e hijos con discapacidad sin límite de edad (33% deficiencias psíquicas y 60% deficiencias físicas).
9. Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad-paternidad, totalizando 14 días.
10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
11. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6
12. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos recogidos en los apartados 2, 10, 11 y 12 son una trasposición literal del Estatuto de los Trabajadores. En caso de modificarse los mismos, se aplicará lo que establezca la normativa vigente en cada momento, siempre que los permisos sean superiores a los recogidos en el convenio colectivo de vigencia 2022-2025; en caso contrario, se mantendrán los establecidos en dicho convenio.

No retribuidos

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permiso sin sueldo como máximo de 15 días al año, siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Artº 25.- Excedencias

Los/as trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años.

Las solicitudes deberán ser resueltas dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia de hasta 18 meses comportará el derecho al reingreso inmediato con un preaviso mínimo de un mes.

La excedencia de más de 18 meses también comportará el derecho al ingreso inmediato con un preaviso mínimo de tres meses.

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

Las peticiones de prórroga de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de 15 días.

Artº 26.- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1.-El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.

Permiso parental

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos 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.
2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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.

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

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

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.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Permisos Retribuidos:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

   En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los progenitores tendrán derecho al tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Extinción del Contrato de Trabajo

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Protección por maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores , durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en art. 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artº 27.- Horas Extraordinarias

Serán consideradas como horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada semanal fijada en este convenio. La realización de las mismas dará derecho a una retribución específica de 12,46 € por hora extraordinaria para el año 2026, incrementándose los siguientes años de vigencia en la misma proporción que el salario base.

Todas las horas extraordinarias serán retribuidas salvo que por acuerdo con la empresa el trabajador opte por compensarlas en descanso, éste verá incrementado en un 30%.

Artº 28.- Trabajos en Domingos y/o Festivos

En las dependencias en que por necesidades del servicio habitual o por imposición del cliente se trabaje en domingos y/o festivos, el trabajador disfrutará de dos días de descanso adicionales del reglamentario por cada cinco de aquellos días trabajados. La adquisición del derecho a estos descansos, se producirá de la siguiente forma:

- El primer descanso, a los tres domingos y/o festivos trabajados.
- El segundo descanso, a los dos domingos y/o festivos trabajados.

Continuándose con ese mismo ciclo, en los sucesivos domingos y/o festivos trabajados.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Estos descansos serán acumulables al período de vacaciones o se disfrutarán mediante acuerdo entre las partes.

El personal podrá optar entre la compensación en descanso que establece este artículo, o bien, una compensación económica en la cuantía de 35,80 euros para el año 2026 por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa, computándose como tal toda la que supere las 6 horas de trabajo, siendo la parte proporcional para las jornadas inferiores.

Esta cuantía se incrementará en el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que la subida del convenio.

No será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores/as contratados expresamente para trabajar, sábados, domingos y/o festivos.

Esta exclusión quedará sin efecto a partir del 1 de octubre de 2026, por lo que a partir de ésta las personas trabajadoras contratadas expresamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán la cuantía establecida en cada momento.

CAPÍTULO IV

Artº 29.- Percepciones en caso de Incapacidad Temporal (I.T.)

A los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de los supuestos, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja, desde el primer día.

Si la persona trabajadora se niega a acudir o no acude sin causa justificada a la revisión de los servicios médicos propuestos por la empresa, ésta podrá suspender el derecho al percibo del complemento IT, de acuerdo con lo recogido en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a la empresa sus bajas o altas médicas a través del medio habitual tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

El derecho al percibo del complemento de IT se extinguirá en caso de excedencia o extinción de la relación laboral.

La empresa podrá dejar de abonar el complemento de IT a la persona trabajadora en caso de que la Seguridad Social o la Mutua le hayan extinguido o suspendido la prestación de IT o exista fraude en la IT.

Artº 30.- Suspensión del Contrato por riesgo durante el Embarazo.

En el supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que la trabajadora tenga aquel derecho por tener cubierto el periodo de carencia exigido.

Artº 31.- Indemnización por Muerte

Las empresas suscribirán con las entidades de seguros las correspondientes pólizas colectivas al objeto de que los trabajadores/as adscritos a las empresas con una antigüedad superior a cinco días, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional adquirida en el ejercicio de su actividad en la empresa, devengue en favor de sus derecho-habientes la cantidad de 22.100,35 € para 2026; para los años 2027, 2028 y 2029 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artº 32.- Indemnización en caso de Incapacidad permanente Absoluta, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual

En el caso de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de las funciones desempeñadas por el productor en la empresa, el trabajador/a percibirá de la entidad aseguradora correspondiente, la cantidad de 33.150,48 € para el año 2026; para los años 2027, 2028 y 2029 se incrementará en igual porcentaje que el salario base.

Artº 33.- Indemnizaciones

Las indemnizaciones a que se refieren los Artº 31 y 32 serán totalmente independientes de los derechos que correspondan al trabajador/a o sus derecho-habientes, derivados de la Seguridad Social o entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Art. 34.- Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

1. Al amparo de lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.
2. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la Legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada, siempre y cuando las personas trabajadoras que anualmente lo soliciten no superen el 20 % del total de la plantilla en el centro de trabajo. A partir de este porcentaje anual, la concesión quedará a criterio de la empresa.
3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

   Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

5. Cuando los trabajadores/as soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

   Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los/as trabajadores/as y las empresas.

   Hasta que el trabajador/a jubilado/a parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el convenio en lo referente a esta modalidad de contrato.

   En supuestos de pluriempleo del trabajador/a jubilado/a, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el trabajador en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1.a del RD 1131/2002 de 31 de octubre.

Art.35.- Jubilación forzosa

Las partes firmantes del presente convenio establecen que la medida de jubilación estipulada en este artículo se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de limpieza de edificios y locales y al relevo generacional en el mismo.

Por ello, en virtud de la normativa vigente se pacta que se procederá a la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, que cumplan con una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1-La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2-La medida podrá adoptarse siempre que la empresa proceda a la formalización de un contrato indefinido por la totalidad de la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila.

Artº. 36.- Ayuda a hijos e hijas con discapacidad

Los trabajadores/as con hijos o hijas con discapacidad así como los tutores legales de personas con discapacidad, percibirán una ayuda mensual de 35,80 € para el año 2026; el segundo, tercer y cuarto año esta cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del salario base.

CAPÍTULO V

Artº 37.- Seguridad y Salud en el Trabajo

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

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

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

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

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Partes signatarias:

La Asociación Profesional de Empresarios de limpieza (ASPEL), CCOO y U.G.T., con el objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia y su Provincia.

Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá cuando legalmente proceda en la forma establecida por las disposiciones vigentes. En las dependencias de trabajo cuyo número de trabajadores no alcance el número necesario para constituirlo, pero que por su importancia o característica lo requiera se establecerá un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores. La determinación sobre las excepcionales condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad se realizará por el citado Comité u organismo similar, y en su defecto, o cuando el trabajador o trabajadores afectados no estén conformes con el dictamen de dicho Comité u organismo, por la Inspección de Trabajo, ante quien se plantearán las posibles, reclamaciones según la Legislación vigente.

Drogodependencias: Los problemas de drogodependencias en el ámbito laboral se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud el trabajador, facilitando el acceso al tratamiento a aquél que

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

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

Art. 38.- Medioambiente

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán ejercer su actividad de acuerdo con los principios generales de funcionamiento establecidos en el art. 6 del Decreto Legislativo 1/2015 de 12 de noviembre, de Prevención Ambiental de Castilla y León.

Artº 39.- Ropa de Trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón, según los casos, cada año.

Se fija como fecha de entrega de la ropa de trabajo entre los meses de Marzo y Abril para la ropa de verano y entre los meses de Septiembre y Octubre para la de invierno. Contemplará la entrega de ropa de invierno un polar, sin que sea necesaria su entrega anual, siendo sustituido por otro en caso de desgaste natural o notable deterioro de la prenda, que deberá ser devuelta. Para los trabajadores que desempeñen su actividad habitualmente en exteriores, se entregará además un anorak o chubasquero.

Los trabajadores/as, que su puesto de trabajo lo requiera, se le dotará de un uniforme más (3).

Anualmente se hará entrega a cada trabajador/a de un par de calzado adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, que será sustituido por un par de zuecos a aquellos trabajadores/as que lo solicite, así como de guantes apropiados que les serán repuestos siempre que sea necesario y previa entrega de los usados.

Artº 40.- Acoso Moral en el trabajo

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Artº 41.- Violencia de género

<u>Reducción y reordenación del tiempo de trabajo</u>

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo que podrá ser de forma interrumpida o continuada 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. También tendrán derecho a realizar

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora.

Suspensión de la Relación Laboral

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

Excedencia

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

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

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

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

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

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

Despido Nulo

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

CAPÍTULO VI

Artº 42.- Cristalero/a

Todos los trabajadores y trabajadoras que se dedican mayoritariamente a la limpieza de cristales ostentarán la categoría de Peón Especializado.

Artº 43.- Trabajos de Categoría Superior

El trabajador que realice funciones de categoría superior por un período superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años consecutivos tendrán derecho a la reclasificación a la categoría que desempeñe.

Durante el tiempo que se desempeñen funciones de categoría superior a la que corresponde a la categoría profesional del trabajador, éste tendrá derecho a la diferencia salarial entre su categoría y las funciones que realmente desempeñe.

CAPÍTULO VII

Artº 44.- Igualdad de trato y no discriminación

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

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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.

Artº 45.- Contratación y empleo

Contratación

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en su versión dada por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (contrato fijo discontinuo)

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

Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de **doce meses**.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o la establecida en este convenio, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Situaciones Ocasionales Previsibles:

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2.- Contrato de duración determinada de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

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

3.- 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, pudiendo celebrarse tanto a jornada completa como a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo requieran.

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

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

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

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

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

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

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

Período de prueba.

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

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

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

Empleo

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación con la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad en la empresa
- El contrato de mayor duración

Artº 46.- Formación Profesional

Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

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

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

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

Tiempo de formación.

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

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

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

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

Financiación.

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

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

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

Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 13.3 Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el ámbito laboral. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 13.1 del Real Decreto 694/2017.

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Artº 47.- Promoción y Ascensos:

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

1. Las que se produzcan en las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos o aptitudes requeridas.
2. Las que se produzcan en el resto de categorías se cubrirán por los trabajadores de la plantilla mediante examen, en cuya corrección será oída la representación legal de los trabajadores.
3. Las empresas del sector en que se convoquen plazas promocionales de las contempladas en el párrafo 2 de este artículo deberán de:
   - Ponerlo en conocimiento de la representación de los trabajadores y exponer las bases de la convocatoria en el tablón de anuncios.
   - Fijar las condiciones que deberán reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán de realizar éstos, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, si la hubiere. En otro caso, sería conveniente que se nombrara por los trabajadores un representante a los efectos de colaborar en el proceso y en los términos expresados.

     En el supuesto de que varios candidatos hayan obtenido iguales notas y por tanto resulten idóneos para el puesto a cubrir, promocionará el de mayor antigüedad.

Artº 48.- Extinción de Contratos

Las Empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el Artº 51 del Estatuto de los Trabajadores, pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo, deberán abrir un período de consultas previo con una duración de 15 días con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o Sindicatos más representativos.

CAPÍTULO VIII

Artº 49.- Recaudación de la Cuota Sindical

Las empresas se comprometen a retener de los devengados mensuales de los trabajadores a su servicio, las cuotas sindicales siempre que éstos lo soliciten, con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados en favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artº 50.- Secciones Sindicales

En aquellas empresas con 150 trabajadores o más, la representación del sindicato o central sindical podrá ser ostentada por un delegado, con los mismos derechos que establece la Ley para los delegados sindicales.

Artº 51.- Horas Sindicales

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales y los Delegados Sindicales y miembros de Comité de Empresa de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo previsto en el Artº 68 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores podrán éstos, cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo Sindicato, hasta el número total de horas que por Ley les viene asignadas en un período máximo de un mes, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artº 52.- Tipificación de las faltas

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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 causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

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

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

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

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

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

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

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

Artº 53 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.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

Prescripción.

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

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

Artº 54.- Acoso Sexual

Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Artº 55.- Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos.

Objeto

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas extremas; es decir, cuando la exposición laboral al calor y al frío pueda causar alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Las actuaciones y pautas de prevención que se recogen en el presente protocolo son una referencia para valorar las medidas de actuación a aplicar en situación de riesgos meteorológicos, pudiendo ser adaptadas en el seno de cada empresa de acuerdo con sus circunstancias y la actividad concreta que desarrollen.

Ámbito de aplicación

En caso de ausencia de protocolo a estos efectos en la empresa, será de aplicación el presente protocolo en los centros de trabajo, en los lugares de trabajo al aire libre y en aquellos lugares que no puedan quedar cerrados ante el riesgo de exposición a altas temperaturas. La vigencia alcanza hasta la aprobación de otro protocolo que sustituya a este.

Recomendaciones generales

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes.

• Pautas alimentarias:

- Beber regularmente (aproximadamente cada 15-20 minutos) agua fresca, no fría. No esperar a tener sed para beber.
- Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al sol.
- Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratada.
- Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayuda a devolver al cuerpo las sales perdidas por el sudor)
- Evitar las bebidas que contienen cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
- Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

• Ropa adecuada

- No quitarse la ropa por mucho calor que haga
- Utilizar ropa ancha, clara y transpirable
- Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.
- Utilizar sombreros o gorras de tejido transpirable siempre que sea posible.

• Además

- Programación de descansos con áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.
- Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
- Deberán facilitarse a las personas trabajadoras expuestas protección solar adecuada.
- Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
- Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada.
- Selección adecuada de Epis a usar las personas trabajadoras
- Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.
- Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

Actividades y trabajos de exterior

Se tendrá en cuenta en la planificación horaria de los trabajos las zonas de sombra de los centros o lugares de trabajo cuando se prevean altas temperaturas, los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso, como son, entre otros:

• Trabajos pesados:

- Trabajo intenso de brazos y el tronco

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

- Manipulación manual de cargas pesadas
- Empujar o tirar de carros, carretillas con carga pesada
- Colocación de piezas pesadas
- Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado
- Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km)

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que sean necesarias en función de sus características.

Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a las personas y a los bienes materiales.

El objeto de dicho Plan es facilitar a toda la ciudadanía e instituciones públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos una vez que se ha iniciado su desarrollo.

Meteoalerta establece qué se consideran fenómenos meteorológicos adversos, así como las cantidades e intensidades de sus variables meteorológicas asociadas.

El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre el nivel de peligro.

Dicho plan contiene, en función de la peligrosidad del fenómeno meteorológico adverso, tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

1.- Nivel amarillo

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Recomendación: ESTÉ ATENTO/A. Manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

2.- Nivel naranja

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrán sufrir impactos graves.

Recomendación: ESTÉ PREPARADO/A. Tome precauciones y manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

3.- Nivel rojo

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

Recomendación: Tome medidas preventivas y actúe según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado/a de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Dichos sistemas de avisos de fenómenos meteorológicos adversos puede facilitar a las empresas la planificación de los trabajos que se desarrollen al aire libre y en los lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, así como la toma de consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

Escenarios de alerta

En función de los datos e información facilitada por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) se establecen tres escenarios o niveles de alerta, en los que se aplicarán una serie de recomendaciones y medidas adicionales a las establecidas anteriormente:

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

.- En general:

- Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo. Esta informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar para que éstos las transmitan a las personas responsables de seguridad de las empresas subcontratistas.
- Se informará de las alertas naranjas/rojas a las personas trabajadoras por los medios de comunicación electrónicos o no electrónicos de la empresa.
- En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. También se adoptarán aquellas medidas preventivas para intentar dotar a estas zonas de sombre mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.
- La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.
- Se facilitarán descansos frecuentes en lugares frescos, a la sombra, planificando un aumento en la frecuencia de las pautas de recuperación a lo largo de la jornada laboral, además de las paradas de bocadillo. Igualmente previendo zonas de descanso climatizadas o en ambientes más frescos.

.- Nivel de riesgo verde. No existe ningún riesgo meteorológico. Trabajo con normalidad

.-Nivel de riesgo Amarillo. Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento/a a la predicción meteorológica en vigor.

Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las “personas trabajadoras especialmente sensibles”

.- Nivel de riesgo Naranja/Rojo

Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales)

- Se prohibirán los trabajos en solitario
- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombre
- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia que en la situación general.

Información

- Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.
- Se reforzará la formación del puesto de trabajo en materia de los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.

Pautas ante situaciones meteorológicas extremas por frío

No se puede olvidar la exposición que sufren las personas trabajadoras ante las temperaturas extremas por frío, lluvia o viento.

Los efectos del frío se concentran en una sensación de falta de confort y dolor, lo que hace que disminuya la capacidad física, cognitiva y psicomotriz. Ello tiene efectos respiratorios, cardiovasculares y puede generar lesiones por frío. También puede generar efectos asociados al frío como caídas y resbalones y otro tipo de accidentes. La sensación por frío puede acentuarse por el efecto del viento y de la humedad.

Medidas específicas que podrían aplicarse:

- Favorecer la alternancia de las tareas
- Incrementar los descansos o pautas para refugiarse de la intemperie y calentarse. Son preferibles pautas largas y menos frecuentes que cortas y frecuentes.
- Planificar las actividades al exterior teniendo en cuenta el factor del frío, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia.
- Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia no se expondrán al frío extremo.
- Suministro de calor externo. Se deben garantizar pautas en una zona habituada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras puedan calentarse.
- Formación/información a las personas trabajadoras para hacer frente a condiciones adversas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Cuando las medidas anteriores no sean suficientes se podrá valorar:

- La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.
- Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la realización de trabajos en el exterior.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Las modificaciones incorporadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia práctica a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de Enero de 2026

Los atrasos derivados de la aplicación del presente acuerdo se abonarán como máximo al mes siguiente de su publicación.

Segunda.- Las partes manifiestan expresamente que las mejoras salariales pactadas en este Convenio Colectivo se encuentran dentro del marco de los acuerdos de política salarial y de empleo acordadas por la Administración y tendrán repercusión en los precios de los servicios de limpieza para terceros.

Tercera.- Todas las condiciones económicas de estos acuerdos correspondientes a los años 2026, 2027, 2028 y 2029, serán de aplicación desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de Diciembre de 2029

Cuarta.- Las partes reconocen haber dado cumplimiento a los Artículos 85, 86, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinta.- Los presentes acuerdos pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo y sustituirán, en su caso, a los citados artículos del mismo, manteniéndose la vigencia a todos los efectos en el resto del contenido del citado Convenio.

Sexta – En caso de modificaciones del convenio sectorial estatal en las materias reservadas al mismo, deberán extrapolarse a éste de manera automática.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

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

Grupo I.

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Grupo II.

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

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

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

Grupo III.

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

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

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

Grupo IV.

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

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

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

Definición Grupo Profesional I.

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

Definición Grupo Profesional II.

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

Definición Grupo Profesional III.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

– Corrección de anomalías e incidencias.

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

Definición Grupo Profesional IV.

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

Niveles funcionales

Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

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

Nivel II.

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

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

Nivel III.

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

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

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

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

ANEXO III

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI como desarrollo del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, que recoge las medidas que como mínimo deben contemplarse en los convenios colectivos:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Las empresas asumen como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.
- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULA DE ACCESO AL EMPLEO.

- Las empresas fomentarán el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Para evitar ofertas de empleo "sexistas" y/o "binarias", y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

- Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- Los departamentos de recursos humanos o de personal realizarán un análisis de las fases de la selección de persona para la promoción eliminando de ellas cualquier sesgo discriminatorio que se pudiera producir. En el caso de empresas externas para tal fin, se incluirá específicamente en los requisitos de contratación.

4. CLÁUSULA DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

- Las empresas establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica
- Las empresas garantizarán un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación
- Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos a tratar se compondrán de:
  - Conocimiento general y difusión de las medidas en materia LGTBI acordada, tanto en su alcance como en su contenido.
  - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
  - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y característica sexuales.

5. CLÁUSULA DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

- Las empresas garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso…) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Responsable de diversidad. Las empresas deberán asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico…) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

6. CLÁUSULA SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme y queda prohibida la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el acceso a los permisos, licencias, beneficios sociales tales como seguros médicos, comedores y cuantos estén reconocidos a la totalidad de la plantilla.

7. CLÁUSULA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
- Incluir la LGTBIfobia en la evaluación de los riesgos laborales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones que, por motivos de discriminación, puedan sufrir.

8. CLÁUSULA SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO (a incorporar al existente)

1. **FALTA LEVE**

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

2. **FALTA GRAVE**

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

I. El hecho punible se reitera en el tiempo.

II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.

III Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.

V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

3. **FALTA MUY GRAVE**

I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.

V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

PROTOCOLO DE ACOSO DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁMBITO ESTATAL

1. Declaración de Principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, desde el proceso de selección, así como al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en dicha materia. De no tenerlo, habrá de aplicare éste.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el caso de alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas, cuando son objeto de un trato discriminatorio.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: La persona denunciante tendrá derecho al acompañamiento de los RLTs en el proceso, los cuales podrán participar en la aplicación de este protocolo en caso de que se pacte así con la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario entre la empresa y los RLTs, la misma podrá asumir esta función.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estableciendo un canal de comunicación interno en la empresa.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

6.1. Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.

b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.

c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

7. Tipificación

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo y consecuencia de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL 2.026

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026		
GRUPO/ CATEGORIA	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO (15PAGAS)**
GRUPO I		
Director/a	2.225,54 €	33.383,14 €
Director/a Comercial	2.060,70 €	30.910,46 €
Director/a Administrativo	2.060,70 €	30.910,46 €
Jefe/a de Personal	2.060,70 €	30.910,46 €
Jefe/a de Compras	2.060,70 €	30.910,46 €
Jefe/a de Servicios	2.060,70 €	30.910,46 €
Titulado/a Superior	1.895,90 €	28.438,46 €
Titulado/a Grado Medio	1.826,47 €	27.397,12 €
Titulado/a Laboral o Profesional	1.670,35 €	25.055,34 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.571,42 €	23.571,28 €
Jefe/a Administrativo 2º	1.510,74 €	22.661,06 €
Cajero/a	1.441,27 €	21.619,05 €
Oficial Administrativo de 1ª	1.406,62 €	21.099,28 €
Oficial Administrativo de 2ª	1.319,80 €	19.797,04 €
Auxiliar Administrativo	1.233,15 €	18.497,28 €
Telefonista	1.207,11 €	18.106,61 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.476,04 €	22.140,62 €
Encargado/a de Zona	1.389,31 €	20.839,51 €
Encargado/a de Sector	1.345,89 €	20.188,39 €
Encargado/a de Edificio	1.201,34 €	18.020,16 €
Responsable de equipo	1.157,95 €	17.369,27 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.140,44 €	17.106,59 €
Operario/a Almacén	1.140,44 €	17.106,59 €
Listero/a	1.140,44 €	17.106,59 €
Conductor/a – Limpiador/a	1.287,56 €	19.313,46 €
Especialista	1.250,61 €	18.759,06 €
Peón especializado/Limpiadora Especializada	1.159,14 €	17.387,14 €
Limpiador/a	1.140,44 €	17.106,59 €

Art. 16.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	13,82 €
Art. 18.- Antigüedad	39,37 € por trienio
Art. 20.- Dietas: Completa	40,09 €
Media	21,49 €
Art. 22.- Bolsa de vacaciones	71,57 €
Art. 27.- Horas Extras	12,46 €
Art. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	35,80 €
Art. 30.- Indemnización por muerte	22.100,35 €
Art. 31.- Indemnizaciones incapacidad	33.150,48 €
Art. 36.- Ayuda hijos discapacitados	35,80 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL
CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2.026

TABLA SALARIAL SEGUN JORNADA – CATEGORIA LIMPIADOR 2026					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE
37,5	100,0000	1.140,44 €	19	50,6667	577,82 €
37	98,6667	1.125,23 €	18,5	49,3333	562,62 €
36,5	97,3333	1.110,03 €	18	48,0000	547,41 €
36	96,0000	1.094,82 €	17,5	46,6667	532,21 €
35,5	94,6667	1.079,62 €	17	45,3333	517,00 €
35	93,3333	1.064,41 €	16,5	44,0000	501,79 €
34,5	92,0000	1.049,20 €	16	42,6667	486,59 €
34	90,6667	1.034,00 €	15,5	41,3333	471,38 €
33,5	89,3333	1.018,79 €	15	40,0000	456,18 €
33	88,0000	1.003,59 €	14,5	38,6667	440,97 €
32,5	86,6667	988,38 €	14	37,3333	425,76 €
32	85,3333	973,18 €	13,5	36,0000	410,56 €
31,5	84,0000	957,97 €	13	34,6667	395,35 €
31	82,6667	942,76 €	12,5	33,3333	380,15 €
30,5	81,3333	927,56 €	12	32,0000	364,94 €
30	80,0000	912,35 €	11,5	30,6667	349,73 €
29,5	78,6667	897,15 €	11	29,3333	334,53 €
29	77,3333	881,94 €	10,5	28,0000	319,32 €
28,5	76,0000	866,73 €	10	26,6667	304,12 €
28	74,6667	851,53 €	9,5	25,3333	288,91 €
27,5	73,3333	836,32 €	9	24,0000	273,71 €
27	72,0000	821,12 €	8,5	22,6667	258,50 €
26,5	70,6667	805,91 €	8	21,3333	243,29 €
26	69,3333	790,71 €	7,5	20,0000	228,09 €
25,5	68,0000	775,50 €	7	18,6667	212,88 €
25	66,6667	760,29 €	6,5	17,3333	197,68 €
24,5	65,3333	745,09 €	6	16,0000	182,47 €
24	64,0000	729,88 €	5,5	14,6667	167,26 €
23,5	62,6667	714,68 €	5	13,3333	152,06 €
23	61,3333	699,47 €	4,5	12,0000	136,85 €
22,5	60,0000	684,26 €	4	10,6667	121,65 €
22	58,6667	669,06 €	3,5	9,3333	106,44 €
21,5	57,3333	653,85 €	3	8,0000	91,24 €
21	56,0000	638,65 €	2,5	6,6667	76,03 €
20,5	54,6667	623,44 €	2	5,3333	60,82 €
20	53,3333	608,23 €	1,5	4,0000	45,62 €
19,5	52,0000	593,03 €	1	2,6667	30,41 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL 2.027

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2027		
GRUPO/ CATEGORIA	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO (15PAGAS)**
GRUPO I		
Director/a	2.292,31 €	34.384,63 €
Director/a Comercial	2.122,52 €	31.837,77 €
Director/a Administrativo	2.122,52 €	31.837,77 €
Jefe/a de Personal	2.122,52 €	31.837,77 €
Jefe/a de Compras	2.122,52 €	31.837,77 €
Jefe/a de Servicios	2.122,52 €	31.837,77 €
Titulado/a Superior	1.952,78 €	29.291,61 €
Titulado/a Grado Medio	1.881,26 €	28.219,03 €
Titulado/a Laboral o Profesional	1.720,46 €	25.807,00 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.618,56 €	24.278,42 €
Jefe/a Administrativo 2º	1.556,06 €	23.340,89 €
Cajero/a	1.484,51 €	22.267,62 €
Oficial Administrativo de 1ª	1.448,82 €	21.732,26 €
Oficial Administrativo de 2ª	1.359,39 €	20.390,95 €
Auxiliar Administrativo	1.270,14 €	19.052,20 €
Telefonista	1.243,32 €	18.649,81 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.520,32 €	22.804,84 €
Encargado/a de Zona	1.430,99 €	21.464,70 €
Encargado/a de Sector	1.386,27 €	20.794,04 €
Encargado/a de Edificio	1.237,38 €	18.560,76 €
Responsable de equipo	1.192,69 €	17.890,35 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.174,65 €	17.619,79 €
Operario/a Almacén	1.174,65 €	17.619,79 €
Listero/a	1.174,65 €	17.619,79 €
Conductor/a – Limpiador/a	1.326,19 €	19.892,86 €
Especialista	1.288,13 €	19.321,83 €
Peón especializado/Limpiadora Especializada	1.193,91 €	17.908,75 €
Limpiador/a	1.174,65 €	17.619,79 €

Art. 16.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	14,23 €
Art. 18.- Antigüedad	40,55 € por trienio
Art. 20.- Dietas: Completa	41,29 €
Media	22,13 €
Art. 22.- Bolsa de vacaciones	73,72 €
Art. 27.- Horas Extras	12,83 €
Art. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	36,87 €
Art. 30.- Indemnización por muerte	22.763,36 €
Art. 31.- Indemnizaciones incapacidad	34.144,99 €
Art. 36.- Ayuda hijos discapacitados	36,87 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2.027

TABLA SALARIAL SEGUN JORNADA – CATEGORIA LIMPIADOR 2027					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE
37,5	100,0000	1.174,65 €	19	50,6667	595,16 €
37	98,6667	1.158,99 €	18,5	49,3333	579,49 €
36,5	97,3333	1.143,33 €	18	48,0000	563,83 €
36	96,0000	1.127,66 €	17,5	46,6667	548,17 €
35,5	94,6667	1.112,00 €	17	45,3333	532,51 €
35	93,3333	1.096,34 €	16,5	44,0000	516,85 €
34,5	92,0000	1.080,68 €	16	42,6667	501,18 €
34	90,6667	1.065,02 €	15,5	41,3333	485,52 €
33,5	89,3333	1.049,35 €	15	40,0000	469,86 €
33	88,0000	1.033,69 €	14,5	38,6667	454,20 €
32,5	86,6667	1.018,03 €	14	37,3333	438,54 €
32	85,3333	1.002,37 €	13,5	36,0000	422,87 €
31,5	84,0000	986,71 €	13	34,6667	407,21 €
31	82,6667	971,04 €	12,5	33,3333	391,55 €
30,5	81,3333	955,38 €	12	32,0000	375,89 €
30	80,0000	939,72 €	11,5	30,6667	360,23 €
29,5	78,6667	924,06 €	11	29,3333	344,56 €
29	77,3333	908,40 €	10,5	28,0000	328,90 €
28,5	76,0000	892,73 €	10	26,6667	313,24 €
28	74,6667	877,07 €	9,5	25,3333	297,58 €
27,5	73,3333	861,41 €	9	24,0000	281,92 €
27	72,0000	845,75 €	8,5	22,6667	266,25 €
26,5	70,6667	830,09 €	8	21,3333	250,59 €
26	69,3333	814,42 €	7,5	20,0000	234,93 €
25,5	68,0000	798,76 €	7	18,6667	219,27 €
25	66,6667	783,10 €	6,5	17,3333	203,61 €
24,5	65,3333	767,44 €	6	16,0000	187,94 €
24	64,0000	751,78 €	5,5	14,6667	172,28 €
23,5	62,6667	736,11 €	5	13,3333	156,62 €
23	61,3333	720,45 €	4,5	12,0000	140,96 €
22,5	60,0000	704,79 €	4	10,6667	125,30 €
22	58,6667	689,13 €	3,5	9,3333	109,63 €
21,5	57,3333	673,47 €	3	8,0000	93,97 €
21	56,0000	657,80 €	2,5	6,6667	78,31 €
20,5	54,6667	642,14 €	2	5,3333	62,65 €
20	53,3333	626,48 €	1,5	4,0000	46,99 €
19,5	52,0000	610,82 €	1	2,6667	31,32 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL 2.028

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2028		
GRUPO/ CATEGORIA	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO (15PAGAS)**
GRUPO I		
Director/a	2.361,08 €	35.416,17 €
Director/a Comercial	2.186,20 €	32.792,91 €
Director/a Administrativo	2.186,20 €	32.792,91 €
Jefe/a de Personal	2.186,20 €	32.792,91 €
Jefe/a de Compras	2.186,20 €	32.792,91 €
Jefe/a de Servicios	2.186,20 €	32.792,91 €
Titulado/a Superior	2.011,36 €	30.170,36 €
Titulado/a Grado Medio	1.937,70 €	29.065,60 €
Titulado/a Laboral o Profesional	1.772,07 €	26.581,21 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.667,12 €	25.006,77 €
Jefe/a Administrativo 2º	1.602,74 €	24.041,12 €
Cajero/a	1.529,04 €	22.935,65 €
Oficial Administrativo de 1ª	1.492,28 €	22.384,23 €
Oficial Administrativo de 2ª	1.400,18 €	21.002,68 €
Auxiliar Administrativo	1.308,25 €	19.623,76 €
Telefonista	1.280,62 €	19.209,30 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.565,93 €	23.488,98 €
Encargado/a de Zona	1.473,92 €	22.108,64 €
Encargado/a de Sector	1.427,85 €	21.417,86 €
Encargado/a de Edificio	1.274,50 €	19.117,59 €
Responsable de equipo	1.228,47 €	18.427,06 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.209,89 €	18.148,38 €
Operario/a Almacén	1.209,89 €	18.148,38 €
Listero/a	1.209,89 €	18.148,38 €
Conductor/a – Limpiador/a	1.365,97 €	20.489,65 €
Especialista	1.326,77 €	19.901,49 €
Peón especializado/Limpiadora Especializada	1.229,73 €	18.446,02 €
Limpiador/a	1.209,89 €	18.148,38 €

Art. 16.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	14,66 €
Art. 18.- Antigüedad	41,77 € por trienio
Art. 20.- Dietas: Completa	42,53 €
Media	22,79 €
Art. 22.- Bolsa de vacaciones	75,93 €
Art. 27.- Horas Extras	13,21€
Art. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	37,98 €
Art. 30.- Indemnización por muerte	23.446,26 €
Art. 31.- Indemnizaciones incapacidad	35.169,34 €
Art. 36.- Ayuda hijos discapacitados	37,98 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2.028

TABLA SALARIAL SEGUN JORNADA – CATEGORIA LIMPIADOR 2028					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE
37,5	100,0000	1.209,89 €	19	50,6667	613,01 €
37	98,6667	1.193,76 €	18,5	49,3333	596,88 €
36,5	97,3333	1.177,63 €	18	48,0000	580,75 €
36	96,0000	1.161,49 €	17,5	46,6667	564,62 €
35,5	94,6667	1.145,36 €	17	45,3333	548,48 €
35	93,3333	1.129,23 €	16,5	44,0000	532,35 €
34,5	92,0000	1.113,10 €	16	42,6667	516,22 €
34	90,6667	1.096,97 €	15,5	41,3333	500,09 €
33,5	89,3333	1.080,84 €	15	40,0000	483,96 €
33	88,0000	1.064,70 €	14,5	38,6667	467,82 €
32,5	86,6667	1.048,57 €	14	37,3333	451,69 €
32	85,3333	1.032,44 €	13,5	36,0000	435,56 €
31,5	84,0000	1.016,31 €	13	34,6667	419,43 €
31	82,6667	1.000,18 €	12,5	33,3333	403,30 €
30,5	81,3333	984,04 €	12	32,0000	387,16 €
30	80,0000	967,91 €	11,5	30,6667	371,03 €
29,5	78,6667	951,78 €	11	29,3333	354,90 €
29	77,3333	935,65 €	10,5	28,0000	338,77 €
28,5	76,0000	919,52 €	10	26,6667	322,64 €
28	74,6667	903,38 €	9,5	25,3333	306,51 €
27,5	73,3333	887,25 €	9	24,0000	290,37 €
27	72,0000	871,12 €	8,5	22,6667	274,24 €
26,5	70,6667	854,99 €	8	21,3333	258,11 €
26	69,3333	838,86 €	7,5	20,0000	241,98 €
25,5	68,0000	822,73 €	7	18,6667	225,85 €
25	66,6667	806,59 €	6,5	17,3333	209,71 €
24,5	65,3333	790,46 €	6	16,0000	193,58 €
24	64,0000	774,33 €	5,5	14,6667	177,45 €
23,5	62,6667	758,20 €	5	13,3333	161,32 €
23	61,3333	742,07 €	4,5	12,0000	145,19 €
22,5	60,0000	725,93 €	4	10,6667	129,05 €
22	58,6667	709,80 €	3,5	9,3333	112,92 €
21,5	57,3333	693,67 €	3	8,0000	96,79 €
21	56,0000	677,54 €	2,5	6,6667	80,66 €
20,5	54,6667	661,41 €	2	5,3333	64,53 €
20	53,3333	645,27 €	1,5	4,0000	48,40 €
19,5	52,0000	629,14 €	1	2,6667	32,26 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL 2.029

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2029		
GRUPO/ CATEGORIA	**SALARIO MES**	**SALARIO AÑO (15PAGAS)**
GRUPO I		
Director/a	2.455,52 €	36.832,82 €
Director/a Comercial	2.273,64 €	34.104,62 €
Director/a Administrativo	2.273,64 €	34.104,62 €
Jefe/a de Personal	2.273,64 €	34.104,62 €
Jefe/a de Compras	2.273,64 €	34.104,62 €
Jefe/a de Servicios	2.273,64 €	34.104,62 €
Titulado/a Superior	2.091,81 €	31.377,18 €
Titulado/a Grado Medio	2.015,21 €	30.228,23 €
Titulado/a Laboral o Profesional	1.842,96 €	27.644,46 €
GRUPO II		
Jefe/a Administrativo 1ª	1.733,80 €	26.007,04 €
Jefe/a Administrativo 2º	1.666,85 €	25.002,76 €
Cajero/a	1.590,21 €	23.853,08 €
Oficial Administrativo de 1ª	1.551,97 €	23.279,60 €
Oficial Administrativo de 2ª	1.456,18 €	21.842,79 €
Auxiliar Administrativo	1.360,58 €	20.408,71 €
Telefonista	1.331,85 €	19.977,67 €
GRUPO III		
Encargado/a General Supervisor	1.628.57 €	24.428,54 €
Encargado/a de Zona	1.532,88 €	22.992,98 €
Encargado/a de Sector	1.484,97 €	22.274,58 €
Encargado/a de Edificio	1.325,48 €	19.882,29 €
Responsable de equipo	1.277,61 €	19.164,14 €
GRUPO IV		
Ordenanza	1.258,29 €	18.874,32 €
Operario/a Almacén	1.258,29 €	18.874,32 €
Listero/a	1.258,29 €	18.874,32 €
Conductor/a – Limpiador/a	1.420,61 €	21.309,24 €
Especialista	1.379,84 €	20.697,55 €
Peón especializado/Limpiadora Especializada	1.278,92 €	19.183,86 €
Limpiador/a	1.258,29 €	18.874,32 €

Art. 16.- Jornada nocturna: 5 horas en domingos y festivos	15,25 €
Art. 18.- Antigüedad	43,44 € por trienio
Art. 20.- Dietas: Completa	44,23 €
Media	23,70 €
Art. 22.- Bolsa de vacaciones	78,97 €
Art. 27.- Horas Extras	13,74 €
Art. 28.- Trabajo en domingos y/o festivos	39,50 €
Art. 30.- Indemnización por muerte	24.384,11 €
Art. 31.- Indemnizaciones incapacidad	36.576,11 €
Art. 36.- Ayuda hijos discapacitados	39,50 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13

TABLA SALARIAL SEGÚN JORNADA SEMANAL
CATEGORÍA LIMPIADOR/A AÑO 2.029

TABLA SALARIAL SEGUN JORNADA – CATEGORIA LIMPIADOR 2029					
JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE	JORNADA SEMANAL	PORCENTAJE	SALARIO BASE
37,5	100,0000	1.258,29 €	19	50,6667	637,53 €
37	98,6667	1.241,51 €	18,5	49,3333	620,76 €
36,5	97,3333	1.224,74 €	18	48,0000	603,98 €
36	96,0000	1.207,96 €	17,5	46,6667	587,20 €
35,5	94,6667	1.191,18 €	17	45,3333	570,42 €
35	93,3333	1.174,40 €	16,5	44,0000	553,65 €
34,5	92,0000	1.157,63 €	16	42,6667	536,87 €
34	90,6667	1.140,85 €	15,5	41,3333	520,09 €
33,5	89,3333	1.124,07 €	15	40,0000	503,32 €
33	88,0000	1.107,30 €	14,5	38,6667	486,54 €
32,5	86,6667	1.090,52 €	14	37,3333	469,76 €
32	85,3333	1.073,74 €	13,5	36,0000	452,98 €
31,5	84,0000	1.056,96 €	13	34,6667	436,21 €
31	82,6667	1.040,19 €	12,5	33,3333	419,43 €
30,5	81,3333	1.023,41 €	12	32,0000	402,65 €
30	80,0000	1.006,63 €	11,5	30,6667	385,88 €
29,5	78,6667	989,85 €	11	29,3333	369,10 €
29	77,3333	973,08 €	10,5	28,0000	352,32 €
28,5	76,0000	956,30 €	10	26,6667	335,54 €
28	74,6667	939,52 €	9,5	25,3333	318,77 €
27,5	73,3333	922,75 €	9	24,0000	301,99 €
27	72,0000	905,97 €	8,5	22,6667	285,21 €
26,5	70,6667	889,19 €	8	21,3333	268,44 €
26	69,3333	872,41 €	7,5	20,0000	251,66 €
25,5	68,0000	855,64 €	7	18,6667	234,88 €
25	66,6667	838,86 €	6,5	17,3333	218,10 €
24,5	65,3333	822,08 €	6	16,0000	201,33 €
24	64,0000	805,31 €	5,5	14,6667	184,55 €
23,5	62,6667	788,53 €	5	13,3333	167,77 €
23	61,3333	771,75 €	4,5	12,0000	150,99 €
22,5	60,0000	754,97 €	4	10,6667	134,22 €
22	58,6667	738,20 €	3,5	9,3333	117,44 €
21,5	57,3333	721,42 €	3	8,0000	100,66 €
21	56,0000	704,64 €	2,5	6,6667	83,89 €
20,5	54,6667	687,87 €	2	5,3333	67,11 €
20	53,3333	671,09 €	1,5	4,0000	50,33 €
19,5	52,0000	654,31 €	1	2,6667	33,55 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3H0J1O3W620C2I6X0V13