

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2157/23

## JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa **CLECE, SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE TORRECÁRDENAS**, Código Convenio 04001371011999, suscrito con fecha 15 de junio de 2023, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

### ACUERDA

**PRIMERO.-** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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 las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 4 de julio de 2023.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE TORRECÁRDENAS

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- OBJETO.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la empresa CLECE, S.A. y el Personal del Servicio de Limpieza que presta servicios en el Área Hospitalaria de Torrecárdenas - Almería (Hospital Universitario TORRECÁRDENAS, Centro Periférico de Especialidades VIRGEN DEL MAR, Hospital CARE Nicolás Salmerón y Hospital Materno Infantil).

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del E.T y para la no aplicación las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., se resolverán en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), o bien mediante los procedimientos establecidos en el artículo 13 del I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

#### Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el Personal del Servicio de Limpieza al servicio de CLECE, S.A. en el Área Hospitalaria de Torrecárdenas - Almería (Hospital Universitario TORRECÁRDENAS, Centro Periférico de Especialidades VIRGEN DEL MAR, Hospital CARE Nicolás Salmerón, y Hospital Materno Infantil), dependientes del Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.). Por ello, si fuese adjudicada a la empresa CLECE, S.A. la limpieza de otros centros, con posterioridad a la firma del presente Convenio, no será de aplicación el mismo a los trabajadores de limpieza de esos otros centros.

#### Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán exclusivamente a los trabajadores del Servicio de Limpieza del centro de trabajo objeto del presente Acuerdo.

#### Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL Y PARTES SIGNATARIAS.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de CLECE, S.A. que actualmente se encuentran comprendidos dentro de los ámbitos territorial y funcional descritos. Expresamente, se acuerda que asimismo será de aplicación este Convenio a los trabajadores que accedan a pertenecer a la plantilla de CLECE, S.A. con posterioridad a la firma del mismo, que estén comprendidos asimismo en los ámbitos territorial y funcional anteriores.

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo, de una parte, el Comité de Empresa del Personal de Limpieza del Área Hospitalaria de Torrecárdenas - Almería, formado por tres representantes del Sindicato UGT, tres representantes de CSIF, dos de CCOO y un representante Independiente, como representación social; y de otra, los representantes de la empresa CLECE, S. A., en representación empresarial.

#### Artículo 5.-VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia ordinaria desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio quedará automáticamente denunciado una vez finalice su vigencia ordinaria el 31 de diciembre de 2026.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior, salvo pacto en contrario, será el establecido en el art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo permanecerá en vigor en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

#### **Artículo 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las retribuciones salariales que establezca este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que fueran su naturaleza y origen por ser aquellas, en su cómputo anual, superiores a las que en la actualidad rigen.

#### **Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio, con las facultades que le confiere la normativa vigente, que estará compuesta de la siguiente forma:

Por la parte social, un miembro del Comité de Empresa por cada Sindicato firmante del Convenio.

Por parte de la empresa, por igual número que la parte social.

Entre las distintas facultades de la expresada Comisión está la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este Convenio, así como la de resolver los conflictos derivados de un distinto punto de vista en la aplicación o interpretación de lo acordado en el mismo. Se reunirá para ello cuantas veces sea necesario a petición de ambas partes, siempre que la convocante lo haga saber a la otra parte con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se debiera reunir.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrán asistir también asesores por cada una de las representaciones, con voz pero sin voto.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada representación que asistan a la reunión de la Comisión, habiendo sido correctamente convocados.

De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos. De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión tendrán fuerza vinculante para las partes, complementando, con la misma fuerza de obligar, este Convenio.

Será preceptivo el sometimiento a la comisión paritaria de los conflictos que afecten a la interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio Colectivo (ya sea un conflicto individual, plural o colectivo), con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

#### **Artículo 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Por formar este Convenio un todo orgánico e indivisible, si por cualquier causa quedara sin efecto una parte del mismo en materias esenciales como salario o jornada, por intervención de la Autoridad Laboral o por cualquier otra causa, dicha anulación parcial afectaría a la totalidad del Convenio, quedando éste sin efecto.

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN.**

#### **Artículo 9.- PRINCIPIO GENERAL.**

La contratación de personal y la organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento y a lo previsto en el presente Acuerdo, es facultad exclusiva de la empresa.

#### **Artículo 10.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

La Empresa estará obligada a informar a todos sus trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en condiciones suficientes de actividad, higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la normativa vigente en la materia.

Asimismo, los trabajadores están obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto ponga a su disposición la Empresa, debiendo responder de las consecuencias de su omisión.

#### **Artículo 11.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.**

Ningún trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo fuera del Área Hospitalaria de Torrecárdenas - Almería (Hospital Universitario TORRECÁRDENAS, Centro Periférico de Especialidades VIRGEN DEL MAR, Hospital CARE Nicolás Salmerón y Hospital Materno Infantil) al que está adscrito actualmente, salvo acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador.

#### **Artículo 12.- VACANTES.**

En caso de que sea necesario cubrir una vacante, el procedimiento será el siguiente:

1. Cuando se produzca una baja definitiva de cualquiera de los trabajadores fijos existentes a la firma del presente Convenio (202 trabajadores a 15 de junio de 2023), la Empresa cubrirá la misma bajo el principio de libre contratación en un plazo máximo de dos meses.

2. Las vacantes que pudieran producirse en las Categorías de responsabilidad se cubrirán por la Dirección de la Empresa mediante libre designación.

3. Para el resto de Categorías, el turno y/o categoría profesional generado en dicha vacante será publicado en el tablón de anuncios del centro para su conocimiento general, con la finalidad de que puedan presentarse todos aquellos trabajadores interesados.

La Dirección de la Empresa valorará las mismas por estricto orden de entrada, teniendo prioridad el trabajador de más antigüedad en el centro de trabajo; en caso de igualdad, el trabajador con domicilio más cercano al centro de trabajo. El plazo máximo para la cobertura del turno y/o categoría profesional será de dos meses.

4. No obstante, en caso de ser necesario, se podrá convocar a la comisión paritaria para tratar de alcanzar un acuerdo, tanto en lo dispuesto en el presente artículo como en el inmediato anterior.

#### **Artículo 13.- SUSTITUCIONES TEMPORALES.**

Para cubrir posibles sustituciones temporales de los trabajadores de plantilla, en caso de ser necesario, la Empresa actuará bajo el principio de libre contratación.

#### **Artículo 14.- ROTACIÓN ENTRE LOS SERVICIOS.**

Se establece la rotación entre los servicios, con la siguiente periodicidad:

- Peones especializados y conductores-limpiadores: rotarán entre los distintos servicios, conforme a su grupo profesional, con una periodicidad mensual.

- Limpiadores/as y Auxiliares de Limpieza: rotarán entre los distintos servicios, conforme a su grupo profesional, con periodicidad anual.

- En todo caso, los servicios de cubas, apoyo de cubas y cocina rotarán con periodicidad anual; mientras que el servicio de exteriores rotará periodicidad trimestral.

#### **Artículo 15.- NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.**

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho expreso a no ser discriminados en sus relaciones laborales con la empresa por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y afiliación o no a un sindicato.

#### **Artículo 16.- CESE O DIMISIÓN DEL TRABAJADOR.**

Cuando la Empresa decida el cese de un trabajador fijo, deberá notificárselo con 15 días de antelación a la fecha de efectos del mismo. Este plazo de preaviso no será de aplicación en los casos de despido disciplinario, pudiendo la empresa notificarlo de forma ejecutiva y con efectos inmediatos.

Sí es el trabajador quien desea dimitir o cesar voluntariamente en su relación laboral, estará obligado a preavisar a la empresa con la siguiente antelación:

- Personal de Mando: 2 meses
- Personal de Mando intermedio: 1 mes
- Personal operario: 15 días

#### **Artículo 17.- COPIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

La empresa facilitará a cada trabajador la copia que le corresponda de su contrato de trabajo, en el plazo máximo de siete días a partir del plazo máximo para su registro en la oficina del INEM, u organismo de contratación que corresponda.

#### **Artículo 18.- RÉGIMEN DE CORRETORNOS Y SUPLENCIAS.**

1. Los trabajadores contratados para realizar suplencias realizarán el mismo cuadrante que el trabajador al que sustituyen, salvo que el turno a sustituir fuese cubierto por otro trabajador con preferencia en razón a su antigüedad, en cuyo caso, el sustituto realizará la jornada que tuviese este último, haciéndolo constar en el contrato de trabajo.

2. Los trabajadores que realicen su jornada en régimen de "corretornos" tendrán asignado un cuadrante de trabajo, con turno de mañana fijo, o bien con una semana de mañana y una de tarde, según el supuesto de que se trate, debiendo realizar el trabajo que los encargados o persona responsable del servicio determine en cada momento, al objeto de cubrir los días de descanso semanal del personal. Los servicios de "corretornos" se distribuirán prioritariamente de forma rotativa y sin servicio fijo asignado.

Al finalizar el contrato de trabajo al trabajador se le liquidarán los descansos pendientes de disfrutar.

### **CAPÍTULO III. ADAPTACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 19.- CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.**

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se clasifica en los Grupos y Categorías Profesionales que a continuación se recogen.

#### **Artículo 20.- GRUPO 1: PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO.**

1. Encargado/a de edificios o centro de trabajo.- Es el empleado/a que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de turno, y responsables de equipo existentes en el edificio o centro de trabajo a su cargo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, informando a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Asimismo, se encarga de reflejar en los partes diarios la producción 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 otra índole que se produzca.

2. Encargado/a turno.- Es la persona que tiene a su cargo el control del personal agrupado en cada uno de los turnos de trabajo a los que se aplica el presente convenio, estando bajo el control y la supervisión del encargado/a de edificio o centro de trabajo, siendo sus funciones, entre otras, 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.

3. Responsable de equipo.- Es aquel trabajador/a que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene además la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión mientras que en la parte restante de la jornada realizará las funciones de limpiador/a.

#### **Artículo 21.- GRUPO 2: PERSONAL OPERARIO.**

1. Conductor-Limpiador.- Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a (a clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean encomendadas por la empresa, tales como reparto, distribución del material o del personal, o al transporte en general.

2. Especialista.- Es el trabajador/a mayor de 18 años 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 considerados electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica 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.

3. Peón especializado.- Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en los trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

4. Limpiador/a.- Es el/la trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristales, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates y todos aquellos relacionados con las funciones anteriores, sin que se requieran para la realización de tales 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.

5. Auxiliar de limpieza.- Es aquel trabajador/a que contando con la capacidad necesaria para realizar las tareas básicas de la limpieza de interiores, posee adicionalmente los conocimientos técnicos imprescindibles para efectuar la limpieza de los elementos del mobiliario quirúrgico-sanitario que le sean encomendados, tales como pies de mesa de quirófanos, lámpara de quirófano, mesa de instrumental quirúrgico una vez vaciada del mismo, palos de goteo, mesa del campo quirúrgico, carros de medicación, carritos de enfermos, camillas etc.

#### **Artículo 22.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.**

La empresa por necesidades del servicio y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior a la que tiene reconocida. Mientras dure dicha situación, la empresa vendrá obligada a abonar a dicho trabajador la retribución correspondiente a la categoría desempeñada, dándole prioridad a aquéllos/as que tengan la formación adecuada.

Asimismo, y transitoriamente, la empresa podrá encomendar a un trabajador la realización de funciones propias de una categoría laboral inferior a la que tiene reconocida debiéndosele abonar el salario correspondiente a su categoría reconocida.

No obstante lo establecido anteriormente, se podrá acordar entre la empresa y los trabajadores que, aquellos que tengan reconocida categoría de conductor-limpiador, y que desempeñen además tareas que puedan ser propias del peón especializado, perciban a cambio de esta ampliación de funciones un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus de Especialización, cuya definición se realizará en el capítulo correspondiente a las percepciones económicas de este convenio.

### **CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO.**

#### **Artículo 23.- JORNADA DE TRABAJO.**

##### **1. Turnos de mañana, tarde y rotativo.**

La jornada laboral ordinaria, será de 1.582 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a 35 horas semanales, prestadas de lunes a domingo, a razón de 7 horas diarias, en turnos de mañana, tarde y rotativo, durante todo el año, con los descansos legalmente establecidos. La jornada anual se realizará en 226 días de trabajo efectivo al año, distribuidos en 11 meses.

Habida cuenta de la prestación de servicios de lunes a domingo, al objeto de hacer posible la rotación de los días de descanso semanal, los cuadrantes de trabajo establecerán 5 días de trabajo dentro de cada semana natural y dos de descanso.

##### **2. Turno de noche.**

La jornada laboral ordinaria, será de 1.450 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 10 horas diarias en días alternos, prestados de lunes a domingo durante todo el año, con los descansos legalmente establecidos. La jornada anual se realizara en 145 días de trabajo efectivo al año, distribuidos en 11 meses.

##### **3. Turno rotativo de Auxiliares de limpieza.**

La jornada laboral ordinaria para aquellos trabajadores que roten mañana, tarde y noche, según cuadrante anual y trabajen 6 días mensuales en jornada nocturna será de 1472 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, en los términos previstos en los apartados 1 y 2 anteriores según el turno de que se trate.

#### 4. Normas comunes.

Todos los trabajadores que desempeñen la jornada ordinaria diaria establecida tendrán un descanso de 30 minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo, salvo el turno de noche que tendrá dos interrupciones de 30 minutos cada una de ellas, consideradas, igualmente como tiempo efectivo de trabajo.

El calendario laboral se elaborará antes del día 30 de noviembre del año anterior a que corresponda, sé entregará copia al Comité de empresa y publicará en el tablón de anuncios para conocimiento general de los trabajadores.

Los días de descanso adicional que procedan, en atención a la jornada de trabajo anual vigente en cada momento, se disfrutarán antes del 15 de diciembre, estableciéndose como fecha límite para su solicitud el 15 de noviembre y respetándose siempre el límite de los porcentajes establecidos para el disfrute de asuntos propios (20%) y vacaciones (33%).

En caso de que el trabajador determine el disfrute de algún día de ajuste de jornada, conforme, y dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, deberá preavisar a la empresa con al menos 5 días de antelación a la fecha efectiva de disfrute del descanso adicional.

#### **Artículo 24.- PERMUTACIÓN DÍAS ENTRE TRABAJADORES.**

Los trabajadores podrán permutar entre sí días de descanso, turnos de trabajo y períodos de vacaciones, previa comunicación y autorización por parte de la empresa.

Los trabajadores podrán permutar entre sí días de realización de guardias, previa comunicación a la empresa.

### **CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

#### **Artículo 25.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectos al presente convenio disfrutarán unas vacaciones anuales de un mes natural (o la parte proporcional de treinta días naturales para contratos inferiores al año).

En caso de disfrute de las vacaciones en períodos partidos (o en dos meses diferentes) la duración de las mismas será de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, de forma rotativa y en igual número de personas en cada mes (33% de la plantilla, actualmente fijada en 202 trabajadores, siendo el cupo establecido de 67 trabajadores, y se adecuará a la plantilla que exista en cada momento).

En caso de superarse los porcentajes de petición de vacaciones en algún periodo, las solicitudes denegadas serán, en primer lugar, las de los trabajadores que en el año anterior lo hayan disfrutado en ese mismo periodo. En segundo término, se rechazará la del menos antiguo, y en caso de coincidencia, se rechazarán las que se hubiesen solicitado en último lugar.

Antes del mes de mayo la plantilla tendrá el conocimiento del calendario anual de vacaciones definitivo. De igual modo, antes del cinco de junio de cada año, la Empresa deberá informar de la denegación de vacaciones a los trabajadores afectados.

El cálculo del porcentaje de las vacaciones se realizará respetando, por número de trabajadores diarios, los porcentajes anteriormente establecidos.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base, antigüedad, plus hospitalario, nocturnidad y especialización, responsable de equipo, o auxiliar de limpieza, en su caso.

En la distribución de vacaciones se permitirá la posibilidad de que los trabajadores puedan permutar entre sí de forma voluntaria las quincenas de vacaciones que les correspondan, siempre y cuando se comuniquen a la Empresa con, al menos, 15 días de antelación.

En caso de dos trabajadores que conformen matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro competente al efecto, se les dará preferencia para el disfrute coincidente en las mismas fechas de su periodo vacacional, respetando el sistema de rotación establecido.

#### **Artículo 26.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso por parte del trabajador, al encargado de edificios o de centro de trabajo, indicando la ausencia y el motivo de la misma; salvo casos de extrema urgencia que imposibilite dicho preaviso, sin perjuicio de la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

1. Por matrimonio del trabajador, o parejas de hecho acreditada mediante la inscripción en el registro correspondiente, dieciséis días naturales.

2. El nacimiento de hijo/a dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos legalmente.

3. Por muerte del cónyuge o hijos, 4 días naturales; por muerte de otros ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, 2 días naturales. Si el óbito ocurriera en localidad distinta de la residencia del que tiene el derecho al permiso, distante de ésta, al menos cien kilómetros, el permiso se ampliará en otros dos días naturales más.

4. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales si es en un radio de 100 kilómetros. Si con el fin de visitar y/o cuidar al enfermo se debiera realizar un desplazamiento desde la localidad del domicilio del trabajador hasta la estancia del mencionado enfermo, superior a cien kilómetros, el permiso se ampliará hasta los cinco días naturales.

En caso de que el trabajador pretenda utilizar este permiso de manera fraccionada, el preaviso a la Empresa se realizará en todo caso con al menos 72 horas de antelación.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de horas de trabajo, y debiendo ser acreditada esta circunstancia por el trabajador según las disposiciones vigentes. Cuando conste en norma legal el tiempo de ausencia retribuida, se estará a lo que esta disponga.

6. La empresa facilitará licencia retribuida por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, previa acreditación de hallarse matriculado, y debiendo justificar a posteriori la concurrencia al referido examen. En todo caso, la formación y los exámenes mencionados serán sólo los destinados a la obtención de un título profesional. Si para la realización de un examen fuera necesaria la realización de un desplazamiento, la ausencia retribuida comprenderá también el tiempo estrictamente necesario para realizarlo. Como máximo y por este motivo, el trabajador podrá disfrutar de diez permisos anuales.

7. Por matrimonio, bautizo o comunión de hijos, un día, en caso de que este acontecimiento coincida con un día de trabajo del solicitante.

8. Por traslado de domicilio, tres días naturales. Para el disfrute de todos los anteriores permisos, el trabajador que los solicite deberá acreditar documentalmente a la empresa la concurrencia de los motivos que den derecho al mismo, o a la ampliación de su duración.

9. Para atender asuntos propios, sin justificar, ocho días naturales al año.

Se solicitarán con 48 horas de antelación, excepto las solicitudes para el mes de diciembre, que tendrán que solicitarse antes del 15 de noviembre. No obstante, y excepto para el mes de agosto, hasta 2 trabajadores al día podrán solicitar el día sin respetar estos plazos para casos urgentes, imprevisibles o inevitables.

Para los días en los que el disfrute coincida con sábado o domingo, deberán solicitarse con 72 horas de antelación.

No se autorizarán por este motivo más del 20% de los trabajadores diarios de la plantilla total, en caso de que el porcentaje de vacaciones establecido para cada día del año, no sea cubierto, este se pasará al de días de asuntos propios para su ampliación.

Los días por asuntos propios se podrán disfrutar hasta el 20 de enero del año siguiente.

El cálculo del porcentaje de los asuntos propios se realizará respetando, por número de trabajadores diarios, los porcentajes anteriormente establecidos.

Se entregará al Comité de Empresa la relación de trabajadores que han disfrutado de los citados días de asuntos propios, igualmente que en las vacaciones, para controlar los porcentajes acordados.

Se estará a lo dispuesto legalmente, en aquellas no recogidas en el presente artículo, en especial aquellas que hacen referencia a la normativa de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de violencia de género.

#### **Artículo 27.- EXCEDENCIAS.**

1. Forzosa.

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

2. Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A la finalización de dicha excedencia, y previa solicitud de reingreso, por escrito, del trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días, aquél podrá reincorporarse al centro de trabajo.

3. Especial.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia especial por un plazo no menor a siete días y no mayor a seis meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez dentro del mismo año natural, por el mismo trabajador. Para tener derecho a su disfrute, el trabajador deberá solicitarlo a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de siete días.

A la finalización de dicha excedencia, y previa solicitud de reingreso, por escrito, del trabajador a la empresa con una antelación mínima de siete días, se reincorporará al centro de trabajo. El tiempo de duración de esta excedencia especial se computará a efectos de antigüedad.

4. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

### **CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **Artículo 28.- RETRIBUCIONES: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. INCREMENTOS SALARIALES.**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio son las que se establecen en las Tablas de Retribuciones anexas al presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo. La retribución periódica mensual se pagará antes del día cinco del mes siguiente al trabajado.

El importe bruto anual resultante para cada una de las Categorías Profesionales estará distribuido en los conceptos económicos que seguidamente se relacionan y que constituyen la estructura salarial del presente Convenio.

- Salario Base x 15.
- Plus Hospitalario x 12.
- Plus Transporte x 11.
- Plus de domingos y festivos x 11.
- Plus de Especialización y Plus de Auxiliar x 12.

- Plus de Responsable de Equipo x 12.
- Plus de Nocturnidad x 12.
- Productividad x 1.
- Antigüedad x 15.

Los complementos retributivos serán abonados en proporción a la jornada anual desempeñada.

#### **Artículo 29.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.**

La retribución básica será el Salario Base, entendiendo por tal la retribución fija en doce meses, que servirá de base para las retribuciones complementarias.

#### **Artículo 30.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

##### 1. Personales.

Complemento por antigüedad.- Como premio a la permanencia en la Empresa, el complemento de antigüedad consistirá en el 4% (cuatro por ciento) del salario base por cada trienio vencido.

##### 2. De puesto de trabajo.

a) Plus Hospitalario.- Se trata de un complemento de puesto de trabajo cuya percepción se justifica por la especial complejidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad que conlleva el trabajo en los centros hospitalarios a los que afecta el presente convenio, así como el hecho de prestar sus servicios en régimen de turnos, viniendo, el presente complemento, a cubrir y sustituir lo que en su momento pudiera haberse considerado como plus tóxico o penoso y plus de turnicidad. Dicho plus lo percibirán todos los trabajadores afectados por este convenio.

b) Plus de especialización.- Este plus, al que se hace referencia en el artículo 22 del presente texto se aplicará a toda persona que, teniendo una categoría de conductor/ limpiador, se vea en la necesidad, a petición de la empresa, de realizar también funciones más específicas del peón especializado. En todo caso, desaparecerá cuando se reconozca expresamente dicha categoría y se señale un salario específico para la misma.

Asimismo lo percibirán los trabajadores con categoría de peón especializado.

c) Plus de auxiliar de limpieza.- Este plus retribuye las especiales características de la prestación del servicio de este personal.

d) Plus de responsable de equipo.- Lo percibirá el trabajador con dicha categoría.

e) Plus nocturnidad.- Se abonará por tal concepto, un 28% del salario base de cada categoría, conforme a los siguientes criterios:

Trabajando en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana, más de una hora y sin exceder de cuatro, el complemento citado se percibirá exclusivamente en la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente trabajadas. Si las horas nocturnas efectivamente trabajadas durante dicho periodo exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicha jornada nocturna.

##### 3. Pagas extraordinarias

Se fijan cuatro gratificaciones extraordinarias para los trabajadores afectados por este Convenio, que serán:

a) Verano y Navidad: una mensualidad de salario base más antigüedad para cada una de las categorías. Su pago se realizará los días 5 de julio y 15 de diciembre de cada año, respectivamente.

b) Beneficios: de devengo anual desde Enero a Diciembre de cada año. Se pagará a razón del 50% de una mensualidad, tanto del salario base como de la antigüedad para cada una de las categorías, abonándose el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

c) Especial Convenio: de devengo anual de Enero a Diciembre de cada año. Se pagará a razón del 50% de una mensualidad, tanto del salario base como de la antigüedad para cada una de las categorías, abonándose el 15 de Septiembre del año siguiente al de su devengo.

Para el cobro de dichas gratificaciones se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo trabajado durante el periodo de devengo.

Las pagas extraordinarias se percibirán en su integridad en el momento de su abono, con independencia de que se hubiesen producido, o no, procesos de incapacidad, durante el periodo de devengo correspondiente. Es decir, se abonarán completas con independencia de las bajas sufridas en el periodo de devengo.

##### 4. Plus de Domingos y Festivos:

El personal adscrito al presente convenio que trabaje durante los domingos y festivos percibirá, siempre y cuando no disfrute de una condición más beneficiosa a este respecto, el importe establecido en las tablas salariales anexas, en 11 mensualidades. El Plus Festivos Especiales existente en convenios o acuerdos anteriores a la entrada en vigor del presente texto, se entienden incluido en el presente concepto.

#### **Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual. Para su retribución, se optará por la empresa entre abonarlas con un incremento sobre la hora ordinaria no inferior al 85 %, o compensarlas por tiempos de descanso retribuido, incrementados en el mismo porcentaje.

El número de horas extras al año no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo dispuesto en el artículo 35.3 del ET.

Las horas de exceso que se hubiesen realizado con respecto a las previstas en el cuadrante de trabajo y que hubiesen sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no se computarán como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos de extrema necesidad para la empresa, y en aquellos otros que se haya convenido lo contrario individualmente entre la empresa y el trabajador.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno, salvo en los casos y actividades especiales debidamente justificadas o que estén debidamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

Cálculo del Salario Hora Individual: La determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{S.H.I.} = \frac{15 (S + A) + 12 (PH)}{DT \times N}$$

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario Hora Individual

S = Salario Base Mensual

A = Complemento por Antigüedad

PH = Plus Hospitalario

DT = Días de trabajo al año, establecidos en el artículo 23 del presente texto.

N = Número de horas de jornada diaria según el artículo 23 del convenio.

### **Artículo 32.- RETRIBUCIÓN EXTRASALARIAL.**

#### Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte destinado a compensar al trabajador de los gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo donde presta servicios. Se percibirá, en consecuencia, sólo por día efectivo de asistencia al trabajo, no obstante lo anterior, se abonará en 11 pagas iguales cuya cuantía se especifica en las tablas salariales. Por cada falta al trabajo se descontará la cantidad resultante de dividir el importe bruto anual por el número de días de trabajo efectivo establecidos en el artículo 23 del presente texto.

#### **Artículo 33.- PRODUCTIVIDAD.**

Al objeto de incentivar la productividad, mejorar el servicio y contribuir a la disminución de absentismo en el centro de trabajo, se crea un plus de productividad, de devengo por año natural y abonable en una sola paga, coincidiendo con la nómina del mes de marzo inmediatamente siguiente al año de devengo. El importe de este plus de productividad será, para todas las categorías profesionales y durante todo el periodo de vigencia, un máximo de 300 euros anuales.

Por cada día de inasistencia al trabajo, incluidos los periodos de descansos semanal, se descontará la parte proporcional de dividir el importe anual establecido para cada año, por los días efectivos de trabajo anuales, hasta 22 días de inasistencia al trabajo para los turnos de mañana, tarde y rotativo, y hasta 26 días para el turno de noche. La inasistencia al trabajo de más de 22 días, para los turnos de mañana, tarde y rotativo, no dará derecho a cobrar importe alguno. Igualmente, la inasistencia al trabajo de más de 26 días, para el turno de noche, no dará derecho a cobrar importe alguno.

A efectos del abono de este plus, se considerará día efectivamente trabajado los supuestos de Baja por Maternidad, Paternidad, Enfermedad Profesional, Accidente Laboral, Accidente no laboral con roturas óseas y hospitalización mientras dure la misma. En los supuestos de enfermedades crónicas, la Comisión Paritaria evaluará su repercusión sobre el trabajador acordando su abono, por acuerdo por unanimidad de sus miembros.

## **CAPÍTULO VII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **Artículo 34.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Será objetivo básico, tanto de la Empresa como de los trabajadores, preservar la salud de éstos en el trabajo y prevenir accidentes laborales, a través del desarrollo integral de una adecuada gestión en materia de seguridad e higiene en el trabajo, contemplando las variantes preventivas y curativas, actuando simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de riesgos.

Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Como desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá pasar un reconocimiento médico específico para el puesto de trabajo desempeñado, con carácter anual, por cuenta de la empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios médicos de la Mutua con la que la Empresa tenga suscrito convenio en materia de Accidentes de Trabajo.

Los trabajadores mayores de 50 años, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Los miembros del comité de empresa participarán en la inspección de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios médicos debidamente provisto.

#### **Artículo 35.- UNIFORMIDAD.**

La empresa entregará durante los meses de enero julio, a todo su personal la uniformidad correspondiente: Blusa y pantalón, dos veces al año.

Zuecos, para las mujeres, y zapatos para los hombres, dos veces al año.

1 rebeca para las mujeres, cada dos años.

1 prenda de abrigo para los hombres, cada tres años.



## CAPÍTULO VIII.- BENEFICIOS SOCIALES

### Artículo 36.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

El trabajador que cause baja en situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral y enfermedad común, percibirá con cargo a la empresa un complemento salarial a la prestación de Seguridad Social por dicha situación, hasta igualar el 100% del salario mensual que perciba cada trabajador. Dicho complemento se percibirá a partir del primer día de la baja y durante todo el período que dure la situación de IT.

A estos efectos se entenderá como salario mensual el percibido por los conceptos de: salario base, complemento de antigüedad, plus hospitalario, plus de nocturnidad (para los trabajadores fijos en turno de noche), plus de domingos y festivos y plus de especialización, en su caso.

En los supuestos de Baja por Maternidad, Paternidad, Enfermedad Profesional, Accidente Laboral, Accidente no laboral con roturas óseas y hospitalización mientras dure la misma, se abonará el plus de transporte.

El trabajador deberá informar a la Empresa de su inasistencia al puesto de trabajo por cualquier causa, con carácter previo a que ésta se produzca, siempre que sea posible.

### Artículo 37.- SEGURO COLECTIVO.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, para cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente total o absoluta, por importe de 11.000 Euros, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas de vehículo de motor, oficiales o no.

Los capitales entrarán en vigor a partir de los 30 días naturales siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

### Artículo 38.- COMITÉ DE EMPRESA.

1. La empresa reconoce a los miembros del comité de empresa, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tienen conferidos en razón a su cargo por la legislación vigente y venidera.

En concreto, y en lo referente al crédito horario que cada representante tiene, se acuerda lo siguiente:

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 21 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

En los casos en que un representante se encuentra en situación de baja o permiso, durante un mes, excepto en el periodo de vacaciones, su crédito podrá ser cedido a otro representante de los trabajadores.

Si por motivo justificable en un mes no se ha consumido el crédito horario de cada representante, este podrá acumularse al del mes siguiente. El no disfrute del crédito horario por el disfrute del periodo vacacional no dará lugar a la mencionada acumulación.

Se podrá acumular el crédito horario mensual de cada representante, bien en otro u otros representantes, en la forma que dicho Comité de empresa considere oportuno, y previa su notificación a la empresa con un plazo de antelación mínimo de tres días a dicha acumulación.

La empresa, facilitará a los miembros del comité de empresa un local para consultas y archivos de documentos en aquellos centros de trabajo donde sea posible, y donde no lo sea, se les facilitará un armario o mueble, así como un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para el desempeño de su función representativa. El tablón de anuncios será de uso exclusivo de los miembros del comité de empresa.

2. Los miembros del comité de empresa deberán disponer en la empresa de facilidades adecuadas al desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

3. La empresa entregará a los miembros del comité de empresa copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que así se establezca legalmente.

4. La empresa pondrá a disposición de los miembros del comité de empresa los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a todos los empleados de la misma, a petición de aquellos, en los términos y con las prevenciones contenidas en la Ley de Protección de Datos.

5. La empresa comunicará a los miembros del comité de empresa, a ser posible con antelación a que ocurra, su decisión en materia de ceses, despidos o sanciones de los empleados, en la forma y plazos que la normativa en vigor establezca.

6. Los representantes legales de los trabajadores conocerán mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en la Empresa, así como el nombre de los empleados que las han realizado, y firmarán junto con la Dirección de la Empresa el comunicado que, conteniendo dicha relación habrá de presentarse a la Autoridad Laboral.

7. Los miembros del comité de empresa podrán convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la empresa, si ello es posible.

8. La empresa informará a los miembros del comité de empresa de todas aquellas sanciones provenientes de faltas calificadas como muy graves.

### Artículo 39.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores afiliados a algún sindicato, podrán formar secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa complementaria. La empresa descontará de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito, el importe de la cuota sindical que indique.

**CAPÍTULO X. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 40.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, y normativa legal aplicable.

**CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 41.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

**CAPÍTULO XII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR****Artículo 42.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de maternidad y paternidad en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

**Artículo 43.- PERÍODO DE LACTANCIA.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de lactancia en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

**Artículo 44.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del derecho a reducción por cuidado de menores y familiares en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente. La concreción horaria y la determinación de su duración corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

**Artículo 45.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**DISPOSICIÓN FINAL.**

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien, a efectos económicos, su aplicación se retrotraerá al 1 de enero de 2023.

**ANEXO I  
TABLAS SALARIALES****1. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2023 AL 31/12/2023**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS HOSPITALARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS AUXILIAR	PLUS RESPONSABLE EQUIPO	PLUS NOCTURNIDAD
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.229,52 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ENCARGADO DE TURNO	1.065,05 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	1.041,56 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	147,01 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.001,02 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	0,00 €	0,00 €	108,25 €	0,00 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.001,02 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	147,01 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
LIMPIADOR	1.001,02 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	280,28 €
AUXILIAR	1.001,02 €	253,87 €	107,07 €	32,50 €	0,00 €	45,58 €	0,00 €	0,00 €

**2. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2024 AL 31/12/2024**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS HOSPITALARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS AUXILIAR	PLUS RESPONSABLE EQUIPO	PLUS NOCTURNIDAD
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.254,11 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ENCARGADO DE TURNO	1.086,35 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	1.062,39 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	149,95 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.021,04 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	0,00 €	0,00 €	110,42 €	0,00 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.021,04 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	149,95 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
LIMPIADOR	1.021,04 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	285,88 €
AUXILIAR	1.021,04 €	258,95 €	109,21 €	33,15 €	0,00 €	46,50 €	0,00 €	0,00 €

**3. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2025 AL 31/12/2025**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS HOSPITALARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS AUXILIAR	PLUS RESPONSABLE EQUIPO	PLUS NOCTURNIDAD
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.298,00 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ENCARGADO DE TURNO	1.124,38 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	1.099,58 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	155,20 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.056,77 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	0,00 €	0,00 €	114,28 €	0,00 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.056,77 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	155,20 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
LIMPIADOR	1.056,77 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	295,89 €
AUXILIAR	1.056,77 €	268,01 €	113,03 €	34,31 €	0,00 €	48,12 €	0,00 €	0,00 €

**4. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2026 AL 31/12/2026**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS HOSPITALARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS AUXILIAR	PLUS RESPONSABLE EQUIPO	PLUS NOCTURNIDAD
ENCARGADO DE EDIFICIO	1.356,41 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ENCARGADO DE TURNO	1.174,97 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	1.149,06 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	162,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
RESPONSABLE DE EQUIPO	1.104,33 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	0,00 €	0,00 €	119,42 €	0,00 €
PEÓN ESPECIALISTA	1.104,33 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	162,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
LIMPIADOR	1.104,33 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	309,20 €
AUXILIAR	1.104,33 €	280,07 €	118,12 €	35,85 €	0,00 €	50,29 €	0,00 €	0,00 €