

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

169/23

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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa **FCC. MEDIO AMBIENTE, SAU**, Código Convenio 04100430012023, suscrito con fecha 11 de noviembre de 2022, de una parte por los representantes de la parte empresarial y, de otra parte, representantes sindicales de CCOO, ASTA, CSIF y UEMA 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, 23 de enero de 2023.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. del centro Limpieza de Dependencias Municipales, Instalaciones Deportivas Municipales y Colegios Públicos del Ayuntamiento de Almería

CAPÍTULO I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo:

Por la parte empresarial:

Javier González Reyes
Florencio Sánchez Martínez
Carmen María Moya Soriano
María José Berenguel Martínez

Por el Comité de Empresa:

Ana María López Leal (Presidenta del Comité ASTA)
Eva María Mayor Hernández (Secretaria del Comité CC.OO.)
Juan Baeza Acosta (ASTA)
Sergio Valderrama Cerezo (ASTA)
Víctor Fernández González (CSIF)
Montserrat Soler Ruiz (UEA-UEMA)

Ambas partes se reconocen mutuamente la legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligar a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Asimismo en virtud de lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores así como lo establecido en el Convenio general nacional del Sector de Limpieza de Edificios y Locales y el Provincial de Limpieza de Edificios y locales de la Provincia de Almería, el alcance y la obligación de su cumplimiento alcanza tanto a la empresa actual concesionaria del servicio como a quien o quienes la sustituya/n y a la persona trabajadora que realicen dicho servicio, así como a las sucesivas adjudicatarias de este servicio.

Aún en los casos de división de contratos según convenio general y provincial del sector.

CAPITULO II. Condiciones generales.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional.

Se regirán por el presente Convenio la empresa adjudicataria del Servicio de la limpieza de Centros, Dependencias municipales, Instalaciones Deportivas Municipales y Colegios Públicos del Municipio de Almería y a la persona trabajadora que prestan sus servicios profesionales en dichos servicios.

Quedan al margen del ámbito personal y funcional del presente Convenio colectivo, la persona trabajadora procedentes del Excmo. Ayuntamiento de Almería, que en su día fueron subrogados por la empresa adjudicataria del servicio municipal. Estos trabajadores seguirán vinculados en su totalidad al Convenio del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería, manteniendo sus condiciones laborales y sociales, estando sujetos a la organización del trabajo que gestione la empresa.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que resulten adjudicatarias del Servicio de Limpieza de Centros, Dependencias municipales, Instalaciones Deportivas Municipales y Colegios Públicos del Municipio de Almería, de acuerdo con los límites territoriales establecidos en el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen el servicio, sea cual sea su domicilio social.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el día 1 Enero del 2022 hasta el día 31 de diciembre del 2025. La entrada en vigor de este convenio será la del momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 6. Prórroga y Denuncia.

El convenio podrá ser denunciado por las partes legitimadas en cada momento con una antelación mínima de un mes antes de su finalización.

Quedando prorrogado su contenido normativo y obligatorio hasta tanto se firme y publique un nuevo convenio colectivo estatutario.

En caso de no ser denunciado por cualquiera de las partes con la legitimación suficiente se entenderá prorrogado por periodos anuales en todo su contenido.

Tendrán carácter permanente todos los artículos del convenio excepto cuando sean sustituidos por mutuo acuerdo de las partes negociadoras en la elaboración de otro convenio, sin que, en ningún caso, puedan suprimirse o modificarse por laudo o arbitraje al que no se hayan sometido todas las representaciones de cada parte.

Durante la vigencia del convenio colectivo, y en caso de prórroga los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión, o acuerdos parciales (Art. 86 E.T.).

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por la empresa en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones de carácter individual actualmente implantadas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquella persona trabajadora que vinieren disfrutándolas.

Artículo 9. Compensación y Absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual por conceptos homogéneos sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

A partir de 1 de Junio de 2023, no se considerarán compensables ni absorbibles los conceptos retributivos siguientes:

- Plus de convenio
- Plus responsabilidad
- Complemento específico.

Estos no podrán ser absorbidos o compensados con cualquier incremento de retribuciones salvo que dicho incremento sea por el mismo concepto en cada caso.

Todos los pluses establecidos en el presente artículo tienen el carácter de consolidables.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

CAPÍTULO III. Comisión de Seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo.

Artículo 11. Comisión de Seguimiento.

Se constituye una Comisión con representación de Seguimiento, compuesta por un máximo de seis miembros por la parte social firmantes y un máximo de seis miembros por la parte empresarial.

Los acuerdos de la Comisión tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada y se adoptarán por consenso o por votación, siendo los votos de la parte social ponderados de acuerdo con los resultados electorales obtenidos en el ámbito de los órganos de representación del Comité de Empresa.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año o siempre que alguna de las partes lo solicite y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Modificación de las condiciones de trabajo. -

Durante el procedimiento regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta que los plazos para acudir al orden judicial no se interrumpen una vez concluido sin acuerdo, se podrá solicitar la intervención de la Comisión De Seguimiento de este Convenio.

En aplicación de lo establecido en el artículo 85 punto 3 del E.T. apartado C), sobre el contenido mínimo de los convenios en relación al artículo 82. 3., en caso de desacuerdo entre la RLT y la empresa, se recurrirá a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el SERCLA.

Adaptación y modificación del convenio. -

Los acuerdos de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia, requerirán para su validez la legitimación establecida en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Funciones y Procedimiento de la Comisión De Seguimiento.

1. **Funciones.-** La Comisión De Seguimiento, tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- Conocer, recibir y entender, en su caso, las incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos, para que en los mismos se respeten las condiciones mínimas pactadas en este Convenio Colectivo.
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

2. **Procedimiento.-** Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión De Seguimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión De Seguimiento habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión De Seguimiento, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión De Seguimiento, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Dichos plazos serán de siete días cuando estén relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo según lo establecido en el artículo 41 del E.T.

A los miembros de la Comisión De Seguimiento pertenecientes a los comités de empresa, delegados de personal o delegados de secciones sindicales no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV. Clasificación Profesional.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Se distinguen cuatro grupos profesionales:

- Personal titulado, directivo y técnico.
- Personal administrativo.
- Mandos intermedios.
- Personal operario de limpieza

Artículo 14. Personal Titulado, Directivo y Técnico.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son:

- **Titulado/a.-** Es la persona trabajadora que, estando en posesión de titulación universitaria, desempeña en el ámbito de la gestión burocrática un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones para la que están facultados, en virtud del título que es requerido para ello.

• **Jefe/a de servicio.-** Es la persona trabajadora que, estando en posesión de titulación Universitaria, experiencia o competencias profesionales acreditadas, desempeña un puesto de trabajo que comporta la responsabilidad de todo el Servicio para el buen desarrollo de su tarea, la experiencia y conocimientos completos de los oficios y actividades que se desarrollen.

Mantendrá un contacto permanente con los Servicios Técnicos Municipales.

Servirá de enlace entre la dirección de la empresa y el Ayuntamiento. Supervisará la organización, coordinación y dirección técnica total de las distintas zonas que conforman la estructura organizativa de la contrata.

Estará al frente de la coordinación de servicios y será el responsable último de la correcta ejecución y gestión de los mismos.

El Jefe de Servicio será, por tanto, el responsable directo de la correcta ejecución de los servicios, cumpliendo todas las indicaciones establecidas al respecto en los Pliegos de Condiciones.

• **Jefe/a de Sección/Área.- Coordinado/a.-** Es la persona trabajadora que, estando en posesión de titulación Universitaria, experiencia o competencias profesionales acreditadas, desempeña un puesto de trabajo que comporta la responsabilidad de toda la Secciones o Áreas para el buen desarrollo de su tarea, la experiencia y conocimientos completos de los oficios y actividades que se desarrollen.

Sirve de enlace directo con la Dirección de Servicios (Jefe de Servicio) y el Área de Explotación. En caso de necesidad estará perfectamente cualificado para atribuirse las mismas funciones del Jefe de Servicio.

Las funciones del Jefe de Sección/Área son las siguientes:

Comunicación con el cliente y atención de solicitudes para peticiones de servicios especiales. Establecer una comunicación fluida y personal con el cliente, atendiendo a: Seguimiento del servicio, información puntual y adecuada de los aspectos requeridos, elaboración de los informes que se soliciten. Atención a solicitudes de servicio especiales, características particulares de su ejecución, disponibilidad de medios humanos y materiales adecuados a su prestación.

• **Técnico/a superior (Calidad, Prevención de Riesgos Laborales).** - Es la persona trabajadora que, con titulación universitaria y suficientes conocimientos técnicos y prácticos de su oficio, desempeña las funciones relativas a su área de especialización con vocación de asesoramiento, coordinación, control y gestión, dependiendo del Jefe de Servicio.

Artículo 15. Personal Administrativo.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son:

• **Oficial Administrativo 1ª.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado superior/medio o similar que, provisto o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquellos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas. Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes actuando a las órdenes del Jefe de Servicio y/o Jefe de Sección, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con las funciones descritas.

• **Oficial Administrativo 2ª.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado medio o similar que, provisto o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquéllos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas. Desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación en todo caso al Jefe de Servicio y/o Jefe de Sección, o a quien desempeñe habitualmente funciones de un puesto de trabajo jerárquicamente superior, realizan trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones Públicas, que requieran fundamentalmente conocimientos prácticos. A título enunciativo y no limitativo, confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

• **Auxiliar Administrativo.-** La persona trabajadora que, con titulación del puesto de trabajo, dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

Artículo 16. Mandos Intermedios.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son:

• **Inspector/a.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado medio/superior o similar. Sirve de enlace directo con la Dirección de Servicios (Jefe de Servicio y Jefe de Sección) y el Área de Explotación.

Las funciones del inspector/a son las siguientes:

Supervisión directa y diaria de la prestación del servicio, incluyendo. La observación previa del estado de las dependencias. La observación directa de la prestación del servicio por cada uno de los equipos. La inspección posterior del servicio, observando las posibles deficiencias que se hayan podido registrar. Formación y refuerzo y corrección de comportamientos in-situ, con la corrección y formas adecuadas. Marcar directrices operativas aplicables a cada momento para resolver situaciones. Indicar y formar sobre la manera adecuada de operar ante una determinada situación. Ordenar la repetición de un determinado servicio cuando no ha sido realizado correctamente. Emitirá con el apoyo del Encargado General y/o coordinador y mandos intermedios informe sobre las actuaciones no apropiadas realizadas por los empleados/as.

• **Encargado/a General.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado medio/superior o similar que, procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los responsables de equipo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias. Dependerá del Jefe de Servicio y/o Jefe de Sección/Área. Se ocupará de realizar entre otras, las tareas de organización, coordinación, vigilancia y control. Asimismo, ejercerá como responsable del control interno, informado por los Encargados que tendrán distribuidos los centros a su cargo, así como de organizar, coordinar y controlar la correcta ejecución de cada uno de los servicios. Emitirá los informes correspondientes para su traslado a los encargados sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo. Reflejará en los partes diarios de

producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiese, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias. Distribuirá el trabajo e indicará el modo de realizarlo., teniendo a su cargo, además, la administración del material y útiles de limpieza y la correcta utilización de los mismos. Recibe y gestiona peticiones y servicios extraordinarios que coordina con los mandos intermedios y coordinador. Mantiene contacto directo con las responsables de los centros. Emitirá con el apoyo del Inspector y/o coordinador y mandos intermedios informe sobre las actuaciones no apropiadas realizadas por los empleados/as.

- **Encargado/a.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado medio o similar es el responsable de zona, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa. Las funciones de este mando intermedio son las de asistir a la Dirección y Encargado General, mediante la coordinación de la ejecución directa de los trabajos, marcando para ello las directrices y actuaciones más acordes en cada momento. Tendrán como misión controlar en las dependencias asignadas a su zona, los planes de trabajo previstos, su coordinación y control.

- **Responsable de Equipo.-** Es la persona trabajadora que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante 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 restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador.

- **Responsable de almacén, mantenimiento, equipamiento y maquinaria.-** Es la persona trabajadora que con titulación acreditativa de ciclo formativo de grado medio o similar con conocimientos técnicos y prácticos suficientes. Dependerá directamente del Encargado General y/o jefe de área/sección. Realizará las siguientes funciones:

En cuanto al almacén:

Organización del funcionamiento del almacén. / Realizará la limpieza y orden de las instalaciones principales del almacén / Control de recepciones y envíos de material. / Colaboración en la distribución y relaciones con distribuidores. / Responsable de la vigilancia y control de las instalaciones y material correspondiente al almacén a su cargo durante su presencia en las instalaciones, realizando periódicamente el inventario del mismo. / Gestiona el stock de material de cada centro en coordinación con los encargados de zona para cuantas necesidades puedan surgir en relación con la reposición o entrega de material. / Realiza la entrega y recogida del material, llevando el control del Stock y proponiendo la reposición del mismo. / Control y reposición de EPIs, equipos de trabajo, equipos auxiliares, vestuario y demás elementos relacionados con el almacén. / Colaborará en el reparto del material en los centros de trabajo, en caso necesario.

En cuanto al equipamiento y maquinaria:

Mantenimiento, adecuación y conservación de los equipos en los centros de trabajo que den soporte al servicio de limpieza dentro de su formación específica. A modo meramente enunciativo: colocación de taquillas, portarrollos, estanterías, dispositivos de control de entrada y salida, pequeñas reparaciones, etc. / Cumplimentar los partes de trabajo diarios. / Control y conservación del equipamiento, maquinaria y demás material a su cargo, cuidando de su buen uso y de la economía de los mismos. / Velará por el correcto mantenimiento de la maquinaria por parte del operario, realizando un control mediante registro y revisiones periódicas. / Reparación elemental del equipamiento, maquinaria y demás material a su cargo, control de su ubicación y estado. / Control de los vehículos, puntos de anclaje de carga y demás partes de registro de Kms y carga. / Mantenimiento y conservación del parque móvil (comprobación de la carga, niveles de aceite, documentación, etc.) así como la gestión de la ITV y mantenimientos periódicos.

Artículo 17. Personal de Limpieza.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son:

- **Conductor/a-Limpiador/a.-** Es aquella persona trabajadora 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 (limpiador/a y limpiador/a especialista) 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. A si como trabajos en alturas, limpieza de cristales, abrillantado de suelos y limpieza de patios. Tiene conocimientos teóricos/prácticos y de facultades dominando en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinaria industriales propias para la limpieza en general.

- **Limpiador/a especialista.-** Es la persona trabajadora que, además de poder realizar las mismas funciones que los operarios con categoría de Limpiador/a, realiza indistintamente tareas propias de limpieza, limpieza en altura y mantenimiento de limpieza de cristales, abrillantado de suelos, limpieza de patios, desbrozado de matas y malas hierbas con la maquinaria y herramientas propias para dichas tareas. Debe de tener cierta practica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo Tiene plenos conocimientos teórico – prácticos y de facultades, dominando en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general.

- **Limpiador/a.-** Es la persona trabajadora que ejecuta 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.

Trabajos de superior categoría: Se abonarán los trabajos por desempeño de funciones de puesto de trabajo de superior categoría en todos los supuestos, la persona trabajadora percibirá todas las retribuciones del puesto que desempeñe.

Artículo 18. Legislación Supletoria.

Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, publicado en el BOE de 23 de mayo de 2013, con la vigencia que en el mismo se establece, así como en el Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Almería.

CAPÍTULO V. Contratación y Promoción Interna.

Artículo 19. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

Del mismo modo, ésta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 20. Promoción Interna.

Toda persona trabajadora afectada por este convenio tiene el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de la persona trabajadora tanto a funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la aptitud y demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción.

La Empresa y el Comité de Empresa, se reunirán cuando sea necesario para establecer los puestos vacantes de promoción interna para ese año.

La persona trabajadora tendrá derecho a la promoción en los puestos de trabajo en lo que a esta materia se refiere en el Convenio.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por:

- Presidente y tres vocales técnicos propuestos por la empresa.
- Tres vocales designados por el Comité de Empresa.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria en las pruebas incluyendo los detalles de las mismas, temas sobre los que versaran y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción presentarán solicitud de la misma en el plazo que marque el Tribunal, registrando dicha solicitud en la oficina de la empresa.

El personal de plantilla tendrá derecho a igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta, que se produzca en la empresa.

Las condiciones exigidas para el ascenso o cobertura de vacantes en los distintos grupos profesionales son las siguientes:

1.- Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías:

- a) Grupo de titulados, directivos y técnicos: Todas.
- b) Grupo de Administración: Oficial de 1ª, 2ª
- c) Grupo de mandos intermedios: Jefe/a de sección/área-Coordinador/a, Inspector/a.

2.- Accesos promoción interna:

- a) Grupo de mandos intermedios: Encargado General, Encargado/a, Responsable de equipo y Responsable de almacén.
- b) Grupo de Administración: Auxiliares.
- c) Grupo operarios/as de limpieza: Conductor – limpiador y Limpiador -especialista.

3.- Las vacantes que se produzcan en las categorías antes citadas como promoción interna se cubrirán al 100% con el personal de plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación. Igualmente se primarán los cursillos de formación realizados por la persona trabajadora. Y además deberán de estar en posesión de la titulación académica exigida o que requiera el presente convenio del puesto a que se va a promocionar antes de cerrar el plazo de presentación de solicitudes.

Solo en el caso de que la convocatoria quedara desierta por no haber ningún aspirante, podrá recurrirse a personal externo.

4.- Bolsas de promoción.

Cualquier sustitución por vacante temporal existente en categoría superior a limpiador/a, a excepción de los puestos de libre designación por la empresa, se realizará por la persona trabajadora que haya superado los exámenes de promoción sin que hubiera obtenido la plaza.

En el caso de que cualquier persona trabajadora estuviera en varias bolsas de promoción, deberá realizar la primera sustitución que se surja independientemente de en qué bolsa, permaneciendo en la misma hasta su terminación, pasando de turno en dicha bolsa, pero manteniendo el orden en las restantes. En el caso de renuncia o incumplimiento de la sustitución se excluirá de la bolsa de promoción.

A partir de la existencia de vacantes, se iniciará el proceso de promoción interna regulado en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes, convocándose al menos tantas plazas como vacantes definitivas existan más un número igual a las necesidades de vacantes temporales que se prevean en el servicio (excepto en los servicios y puestos que no requieran la cobertura de absentismo y vacaciones).

CAPÍTULO VI. Periodo de Prueba.

Artículo 21. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

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

- Grupo I: Personal titulado universitario, directivo y técnico: 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 la persona trabajadora podrá rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, la persona trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPÍTULO VII. Absorción de Personal.

Artículo 22. Subrogación del Personal.

En materia de subrogación de personal, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio colectivo provincial de trabajo de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Almería.

CAPÍTULO VIII. Régimen de Trabajo.

Artículo 23. Jornada laboral.

1.-La jornada máxima ordinaria será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo. Como norma general, la jornada máxima diaria será de siete horas y treinta minutos.

2.-Los centros establecidos en el contrato que requieran limpieza los sábados, o aquellos que se incorporen posteriormente a petición del ayuntamiento de Almería, el horario se fijará de lunes a sábado, respetando la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo.

A partir de 1 de junio de 2023, las personas trabajadoras que trabajen en jornada de lunes a sábado dispondrán como mínimo 2 fines de semana de descanso al mes.

3.- A partir de 1 de junio de 2023, en relación las personas trabajadoras de instalaciones deportivas municipales, la jornada de trabajo será de lunes a sábado, con dos fines de semana de descansos consecutivos al mes.

4. La jornada diaria se verá reducida en los siguientes periodos:

- Reducción durante el periodo no lectivo en los meses de verano (el periodo que establezca el Excmo. Ayuntamiento de Almería cada año): la jornada semanal máxima será de treinta horas.
- Reducción durante el periodo de Semana Santa, FERIA y Navidad: la jornada diaria será de 4 horas y 45 minutos.

En lo referente a la jornada laboral y su distribución horaria, cualquier pacto, cláusula o condición prevista en el convenio colectivo del personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Almería o acordada por el propio Ayuntamiento de Almería que implique condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas en este convenio, serán aplicadas directamente a las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa.

5. Para la conciliación de la vida familiar y laboral, la persona trabajadora tendrá un margen de diez minutos para el cumplimiento del horario de entrada y diez minutos para la salida. El tiempo de cortesía no será aplicable durante los periodos de reducción de jornada.

6. La jornada en periodo no lectivo en meses de verano, Semana Santa, FERIA y Navidad, así como las que coincidan con puentes o periodos no lectivos en los centros educativos adscritos al servicio, serán en horario de mañana exceptuando aquellos centros que por necesidad del servicio deban de realizarse en horario de tarde.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá pactarse, previo acuerdo entre empresa y Comité, una distribución irregular de la jornada, siempre que no supere la jornada máxima anual.

7. La persona trabajadora tendrá siempre derecho a treinta minutos de descanso para desayuno y merienda durante todas sus jornadas diarias.

La persona trabajadora con contrato de Tiempo Parcial, verán reducido su periodo de descanso en un mismo porcentaje.

8. La jornada de trabajo se desarrollará en horario de mañana o tarde, de acuerdo a las exigencias del servicio. La jornada de trabajo, en ningún caso, será considerada un derecho adquirido, pudiendo ser readaptada según las necesidades del servicio y previa negociación con el comité de empresa.

9. Se garantiza el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La empresa se compromete a promover la conciliación personal y familiar de la persona trabajadora teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora.
- Se atenderán y respetarán objetivamente las necesidades y posibilidades organizativas o productivas de la empresa.
- La persona trabajadora deberá acreditar las circunstancias que alega para la adaptación de la jornada de trabajo. La persona trabajadora se compromete a informar a la empresa ante una variación de las circunstancias.
- Cuando se extingan las circunstancias alegadas que acrediten la adecuación de la jornada laboral de la persona trabajadora, o a petición del mismo, este/a volverá a su horario anterior.
- La empresa se reserva la potestad para realizar un seguimiento que le permita controlar y justificar que la persona trabajadora continúa bajo las circunstancias que han requerido la adecuación de su jornada de trabajo.
- Por motivos organizativos, la adaptación del horario de trabajo de la persona trabajadora puede llevar aparejada el cambio de horario de otro/a persona trabajadora en sustitución, siempre que la persona trabajadora afectado/a lo acepte. Esta persona trabajadora tendrá modificado su horario de trabajo respeto a la conciliación familiar y personal del compañero durante el tiempo estrictamente necesario.

• En todo caso, las personas trabajadoras que tengan hijos o hijas tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos/as cumplan doce años según se establece en el R. D. 2/2019.

10. El calendario laboral deberá ser publicado antes del 15 de diciembre del año anterior.

Artículo 24. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de vacaciones anuales de 22 días hábiles o un mes, durante los meses de julio y agosto, de forma rotativa o cualquier otro mes del año que la persona trabajadora lo solicite y las necesidades organizativas del servicio lo permita. Los periodos de vacaciones empezarán a contar siempre en días laborables. A estos efectos, con carácter general no se consideran como días hábiles los sábados, ni domingos y festivos, salvo en el caso de aquellas personas trabajadoras que deban prestar servicio dichos días.

El calendario de vacaciones será publicado anualmente en el tablón de anuncios de las instalaciones principales del servicio antes del 30 de marzo.

Por razón de antigüedad las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales a partir de enero de 2023:

- Entre 15 años de servicio y 19 años: 1 día adicional
- Entre 20 años de servicio y 29 años: 2 días adicionales
- Por 30 años o más de servicio: 3 días adicionales

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

A partir de enero de 2025:

- Entre 10 años de servicio y 14 años: 1 adicional
- Entre 15 años de servicio y 19 años: 2 adicionales
- Entre 20 años de servicio y 24 años: 3 adicionales
- Entre 25 años de servicio y 29 años: 5 días adicionales
- Y a partir de 30 años de servicio: 7 días adicionales

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será de un mes de todos los conceptos salariales y cotizables especificados en las tablas anexas.

La persona trabajadora que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 22 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, tendrán derecho a fijar, unilateralmente, su periodo de vacaciones, atendiendo a las fechas que habrán de proponer tres meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute a las empresas afectadas, siempre que éstas no hayan fijado de mutuo acuerdo el periodo en que ha de disfrutarlas.

Todos los desacuerdos o desavenencias en referente a las vacaciones se registrarán conforme a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Licencias y Permisos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio de la persona trabajadora, dieciséis días naturales.
- b) Por alumbramiento de hija o nuera, dos días naturales, ampliable hasta un máximo de 3 días naturales en el caso de que la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento por trayecto, superior a 200 kilómetros desde su domicilio.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos tres días naturales y hermanos/as políticos, dos días naturales, y cuatro días naturales si fuese fuera de la localidad.

Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado por consanguinidad o afinidad.

d) De tres días naturales si es en la misma provincia y cinco días si es fuera, por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia podrá ser disfrutada, previa comunicación a la empresa dentro de los 15 días del hecho causante de forma continuada o alterna, siempre y cuando su disfrute no coincida con vacaciones y puentes.

e) Por hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domicilio de familiares de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad dos días laborales si es en la misma provincia y 4 días laborales si tuviese que trasladarse a otra provincia. Esta licencia podrá ser disfrutada, previa comunicación a la empresa dentro de los 15 días del hecho causante de forma continuada o alterna, siempre y cuando su disfrute no coincida con vacaciones y puentes.

f) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico, a los hijos/as menores de 14 años o familiares a su cargo con incapacidad, hasta un máximo de cinco veces al año. Para hacer uso de este permiso, la persona trabajadora deberá preavisar de su ausencia con la antelación suficiente (mínimo 24 horas). Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. La empresa se reserva el derecho de solicitar acreditación referente a este supuesto.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Para exámenes, un día previa justificación, con un máximo de diez días al año.

i) Por matrimonio de hijos/as, un día.

j) Por traslado de domicilio, tres días.

k) Para la visita al médico y/o médico especialista del servicio público de salud, para; análisis clínicos, rayos x o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir la propia persona trabajadora, así como la visita al médico de cabecera indicadora de estos procesos, la persona trabajadora disfrutará de permiso retribuido por el tiempo indispensable.

En los casos del párrafo anterior donde la persona trabajadora asista a centros privados donde se hayan practicado pruebas o intervenciones derivadas desde el servicio público de salud también disfrutara de permiso retribuido.

Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

l) Por asuntos propios, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo 5 días al año.

A partir del año 2025, por asuntos propios, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo 6 días al año.

Para hacer uso de esta licencia, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, 72 horas.

La Dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los períodos en los que mayoritariamente se disfrutaban las vacaciones.

Así mismo, la Dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda del 15% de la plantilla del centro de trabajo, salvo en los supuestos en que esté compuesta por una sola persona trabajadora.

m) Por navidad dos días, que serán disfrutados los días 24 y 31 de diciembre. Si coinciden en sábado, domingo o festivo pasarán al siguiente día hábil. Estos podrán ser pactados entre Empresa y Comité de Empresa para su disfrute en otra fecha. En los centros que por necesidades del servicio la persona trabajadora no pueda disfrutar de estos días, serán acumulados para disfrutar en fechas posteriores en consenso entre la empresa, comité de empresa y personas trabajadoras afectadas. Estos días serán disfrutados por todo el personal en activo que corresponda con dichas fechas.

Así mismo el presente artículo será extensible a las parejas de hecho siempre y cuando conste dicha situación en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho y la empresa tenga constancia de la misma.

Parentesco: Grados de consanguinidad y afinidad.

- Primer grado: cónyuge, padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

- Segundo grado: abuelo/a, hermano/a, cuñado/a, nieto/a.

- Tercer grado: bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a, biznieto/a.

- Cuarto grado: primo/a

La persona trabajadora que solicite los permisos establecidos en el presente artículo deberá acreditar la situación y parentesco para poder disfrutar de los mismos, siempre que sea necesario.

Además de los permisos expuestos serán igualmente de aplicación los establecidos en el E.T y la ley de conciliación familiar, así como los establecidos legalmente no incluidos en este convenio. En todo momento regirá el principio de condición más beneficiosa, no teniendo los permisos carácter acumulativo en caso de mejora por normativa de rango superior al presente convenio.

Artículo 26. Excedencias.

• Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese de dicho cargo.

La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T.

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

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior mayor por negociación colectiva, la persona trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva de puesto de trabajo se extenderá un máximo de 18 meses.

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 21 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 24 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.

• **Excedencia voluntaria.**

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones:

Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciación de la misma, tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y que el periodo de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de reingreso, que será obligatoria para la empresa se comunicará por escrito y con preaviso a dos meses al vencimiento y las condiciones del mismo serán iguales a la que la persona trabajadora tenía en el momento del inicio del disfrute del periodo de excedencia.

La persona trabajadora excedente voluntario tendrá derecho a reserva del puesto durante los primeros 18 meses, siempre que el mismo no realice la misma actividad por cuenta ajena a la que venía desarrollando en el momento de solicitud de la excedencia voluntaria, pasando a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa a partir del primer año.

• **Excedencia especial.**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia especial anual de hasta un máximo de treinta y un días naturales, pudiendo ser disfrutados en un máximo de dos periodos, con un mínimo de 7 días naturales, reingresando la persona trabajadora de inmediato al término de la excedencia. Este derecho solo podrá ejercitarse por una sola vez al año, no siendo acumulable para años posteriores, previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

CAPÍTULO IX. Régimen económico.

PERCEPCIONES SALARIALES

Artículo 27. Salario Base.

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa, será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Artículo 28. Días festivos y Horas extraordinarias.

Cuando por razones técnicas u organizativas, no pueda disfrutarse el día de fiesta correspondiente (14 al año), la persona trabajadora afectada tendrá derecho a que se le compense de conformidad a las siguientes reglas:

1.- Días festivos.

Corresponde a la persona trabajadora el derecho preferente a efectuar una de las siguientes opciones:

• Que el descanso compensatorio se disfrute dentro de la misma semana, en cuyo caso el día de descanso se incrementará en un 100%.

• A compensar económicamente el día festivo trabajado, en cuyo caso deberá abonar, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, el importe a abonar será el establecido en el apartado segundo:

En todo caso, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la opción adoptada antes de que la persona trabajadora realice el festivo.

Siempre que la persona trabajadora no haga uso de su derecho preferente, será la empresa, quien efectúe una de las siguientes opciones:

a) Que el descanso compensatorio se disfrute acumulando el número de días festivos trabajados al período anual de vacaciones.

b) Que el descanso compensatorio se disfrute, acumulando el número de días festivos trabajados, como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.

2.- Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria diurna para 2022 será de 16,00 € brutos.

El precio de la hora extraordinaria nocturna para 2022 será de 20,00 € brutos.

El precio de la hora extraordinaria de domingo y festivo para 2022 será de 23,00 € brutos.

El precio de la hora extraordinaria de domingo y festivo nocturna para 2022 será de 25,00 € brutos.

El precio pactado subirá anualmente en la misma proporción del salario base, indicado en las tablas salariales anexas.

Corresponde a la persona trabajadora el derecho preferente a efectuar una de las siguientes opciones:

a) A cobrar económicamente en las cantidades fijadas anteriormente

b) Que las horas extraordinarias sean compensadas en descanso, y se disfrutarán en las fechas que solicite la persona trabajadora dentro del plazo de cuatro meses, siempre que el servicio lo permita, en todos los casos las horas que se deban compensar se incrementarán en el 100%.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para la persona trabajadora que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

5.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

6.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 29. Salario hora individual.

La determinación del salario-hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

En dicha fórmula:

S.H.I. = Total retribuciones anuales/horas ordinarias anuales.

Artículo 30. Complementos de Puestos de Trabajo.

Se establecen los complementos de puestos de trabajo que a continuación se detallan:

A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.-

1) La persona trabajadora que desempeñe sus funciones en el Centro Municipal de Acogida a partir del año 2023 percibirán los porcentajes especificados en el párrafo siguiente, no procediendo su abono en el resto de centros.

La persona trabajadora que realice labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 25% del salario base de su categoría.

En cualquier otro centro o lugar de trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, con el informe de los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso.

En el supuesto de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Comisión De Seguimiento, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 12 del presente Convenio.

Recibida la reclamación, por el/la Secretario/a de la Comisión De Seguimiento, se procederá a citar al proponente y a la comisión de seguimiento y recabará la participación del Técnico de prevención de riesgos laborales, a fin de que les preste el apoyo técnico necesario.

Transcurrido el plazo previsto en el citado artículo 12 del convenio sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras la persona trabajadora desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando la persona trabajadora que lo venga percibiendo sea destinada a puesto de trabajo no calificado.

B) Incremento de trabajo nocturno.- Constituido por un 25 % del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

a) Trabajando en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante dicho periodo nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiere realizado en el referido periodo.

C) Plus Responsabilidad.-

Las personas trabajadoras que hasta la fecha vengán disfrutando del plus de responsabilidad correspondiente a la jornada normal y completa, verán incrementadas sus retribuciones totales en la misma proporción. En cumplimiento del principio de igualdad, la persona trabajadora que, por promoción o designación (según lo establecido en el art. 20 del presente convenio), acceda al puesto de trabajo de jefe/a de sección/área-Coordinador/a o encargado/a, dispondrá del mismo plus establecido para el resto de personal de dichas categorías profesionales.

D) Otros Pluses.-

El Complemento específico correspondiente a la jornada normal y completa, será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Así mismo, en relación al resto de pluses consolidados no recogidos en los párrafos anteriores, serán de obligado cumplimiento para la empresa o empresas adjudicatarias del servicio o de los servicios especificados en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. Pagas Extraordinarias.

1.- Gratificaciones extraordinarias:

Se establece para la persona trabajadora del sector las siguientes gratificaciones extraordinarias:

BENEFICIOS.- La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base. El periodo de devengo será anual, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Deberá hacerse efectiva el día 15 de marzo de cada año.

VERANO.- La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base, y se abonará junto con la nómina de junio. El periodo de devengo será semestral, de 1 de enero a 30 de junio del año en curso.

NAVIDAD.- La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base, y se abonará el 15 de diciembre. El periodo de devengo será semestral, de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso.

2.- Complemento de productividad variable:

Se establecen una paga de Complemento de productividad variable cuyo abono se efectuará en función del rendimiento individual asociado al absentismo individual de cada persona trabajadora, y cuyo devengo coincidirá con el año natural.

La cuantía del mismo se calculará en base a los criterios siguientes y se dotará para todas las categorías con el 2,5% del salario bruto anual calculado sobre la categoría de limpiador/a (sin tener en cuenta la paga única), y comenzará a devengarse a partir del año 2023.

Para el año 2023 la cuantía máxima será la cantidad de 486,58 € por persona trabajadora, y para el año 2024 será la cantidad máxima de 538,23 € por persona trabajadora. Para años sucesivos, se calculará en base a los criterios del párrafo anterior.

Se establecerán como criterios base para este complemento lo siguiente:

1º.- Una paga de Complemento de productividad variable cuyo abono se efectuará en función del rendimiento individual asociado al absentismo individual de cada persona trabajadora.

2º.- La Paga se abonará en la nómina del mes de enero, conforme a los criterios siguientes:

a) Si el absentismo individual anual en que se trate no supere el número de 5 días, se abonará el 100 % del importe total devengado individualmente en el año natural de referencia.

b) Si el absentismo individual anual en que se trate comprende entre 6 y 10 días, se abonará el 80 % del importe total devengado individualmente en el año natural de referencia.

c) Si el absentismo individual anual en que se trate comprende entre 11 y 15 días, se abonará el 65 % del importe total devengado individualmente en el año natural de referencia.

d) Si el absentismo individual anual en que se trate comprende entre 16 y 30 días, se abonará el 50 % del importe total devengado individualmente en el semestre de referencia.

e) Si el absentismo individual anual es igual o superior a 31 días no se abonará ninguna retribución de la paga de productividad variable.

Con las cantidades resultantes de las deducciones efectuadas en cada año, a partir del año 2023, se constituirá una bolsa cuyo remanente será repartido en el mes de abono de cada paga entre todos los trabajadores que individualmente, no hayan generado absentismo superior a 15 días

A los únicos efectos de determinar los porcentajes de absentismo a los que se hace referencia en el párrafo anterior, no computarán:

a) Las vacaciones anuales.

b) Las situaciones de maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo.

c) Asuntos propios, permisos retribuidos y crédito horario sindical de la representación legal de los trabajadores

d) Excedencias especiales.

e) Los miembros de la comisión de seguimiento e interpretación del convenio valoraran otros conceptos para determinar el porcentaje de absentismo, incluido el Artículo 45 del E.T.

Este plus se abonará de forma proporcional al porcentaje de jornada que esté contratado cada persona trabajadora, y a los trabajadores que estén trabajando en la empresa a la citada fecha.

No tendrán derecho a percibir el plus los trabajadores que hayan trabajado menos de 6 meses, en el periodo de evaluación.

3.- Paga Única:

Se establece una paga especial denominada «Paga Única» por el importe de 700 Euros brutos, pagadera en los meses de Enero de 2024 y Enero de 2025, cuyo periodo de devengo será por año natural anterior, siendo la misma de pago único y exclusivo en ambas fechas, no consolidable y exigible para futuros periodos.

Artículo 32. Plus convenio (antiguo Plus Transporte).

Se establece un plus convenio para la actividad normal cuya cuantía se fija en la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

A partir de 1 de enero de 2022, este plus se devengará en cada una de las doce mensualidades ordinarias y su cuantía será proporcional a la jornada laboral realizada por la persona trabajadora.

Artículo 33. Desplazamientos y dietas.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Almería.

La empresa debe proporcionar los medios de desplazamiento o vehículos para el desplazamiento a los lugares de trabajo a aquella persona trabajadora que realicen un circuito dentro de la jornada laboral, en el caso de que la empresa no proporcione medios de desplazamiento y la persona trabajadora acceda a disponer de vehículo propio se le deberá abonar un gasto de 0.19 € por kilómetro, computándose en cualquier caso el desplazamiento como tiempo de trabajo.

Artículo 34. Complemento a la incapacidad temporal.

1.- Complemento a la incapacidad temporal.

1.- En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que la persona trabajadora beneficiario de la prestación perciba:

El 90% del salario base, en su caso, en el periodo comprendido entre el 1º y 20º día, ambos inclusive.

El 100% del salario base, y parte proporcional de pagas extraordinarias (Beneficios, verano y navidad), a partir del 21º día de la baja.

A partir de 1 de enero de 2023, para el cálculo del complemento se añadirá el plus de convenio en ambos tramos.

2.- Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base, plus de convenio, antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente laboral.

3.- Cuando la persona trabajadora que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 20 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, sufran un accidente de trabajo por el que queden incurso en una situación de I.T., tendrán derecho a que, por las empresa afectadas, se les reconozca la prestación y el complemento que de

ella se deriva, con independencia de cuál sea la empresa para la que prestaban sus servicios en el momento de sufrir dicho accidente de trabajo.

2.- Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar una póliza de seguro que cubra los riesgos de fallecimiento, gran invalidez, invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, por importe de 12.000 euros de indemnización, durante toda la vigencia del Convenio.

Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora accidentada o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios de la persona trabajadora, según las normas de la Seguridad Social

La póliza deberá formalizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

Artículo 35. Anticipos.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Anticipo salarial extraordinario: La persona trabajadora podrá solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial siempre que concurren las siguientes circunstancias y requisitos:

- La petición debe ser motivada y tener justificación en razones de urgente necesidad, graves o perentorias, lo cual se acreditará debidamente ante la empresa
- El anticipo no podrá exceder del importe equivalente a 2 mensualidades del salario neto que reciba la persona trabajadora.
- En el escrito de petición del anticipo, deberá contener la propuesta de devolución, que no podrá exceder nunca de 18 meses y en igual cantidad cada mensualidad iniciándose la amortización desde el mes siguiente al de haber percibido el anticipo.
- El reintegro mensual del anticipo se llevará a cabo mediante descuento de nómina.
- El descuento mensual por reintegro del anticipo salarial percibido no impedirá el embargo de sueldos en los términos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- No se podrán simultanear por una misma persona trabajadora más de un adelanto, hasta que se haya reintegrado el existente en ese momento.
- En caso de que la empresa vaya a denegar porque los motivos no son suficientes, se consultará a los Representante de la persona trabajadora.
- La petición de anticipos salariales regulada en el presente artículo tendrá un límite cuantitativo máximo total, pudiendo la empresa conceder anticipos hasta un máximo total de 15.000 €.

Artículo 36. Condiciones Sociales.

Fondo de Acción Social (FAS). La empresa durante los años de vigencia del convenio dotará de un fondo de 6.000 euros/año destinados a tales fines.

A partir del año 2024, este importe quedará fijado en 10.000 euros/año.

A partir del año 2025 se aplicará la subida establecida en el artículo 52 del presente convenio.

Las bases y la regulación de esta ayuda serán mediante un reglamento que se negociará entre Empresa y los miembros de la parte Social de la Comisión del Fondo de Acción Social.

Artículo 37. Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO X. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 38. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Toda persona trabajadora vendrá obligada al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anuales (con un mínimo del 50 % de algodón), a principio de cada año o al ingreso de la persona trabajadora, en su caso. Todos la persona trabajadora tendrá derecho a la reposición en caso de deterioro, obligándose la entrega a la empresa de la prenda deteriorada.

Artículo 40. Revisión médica.

La empresa garantizará a la persona trabajadora a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario.

Artículo 41. Tipificación de las faltas.

El régimen disciplinario le será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa del Centro de trabajo Limpieza de Dependencias Municipales y Colegios Públicos del Ayto. de Almería sin excepción.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora 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. La persona trabajadora podrá

ser sancionada por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. **FALTAS LEVES.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de la persona trabajadora 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.

2. **FALTAS GRAVES.** Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de a persona trabajadora 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 art. 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 la persona trabajadora en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

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 éste 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 art. 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 la persona trabajadora 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.

Artículo 42. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a la persona trabajadora 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/a o acosador/a.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas trabajadoras afiliadas 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 las personas trabajadoras 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 kilómetros del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 44. 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.

CAPÍTULO XII. Derechos sindicales

Artículo 45.

La empresa considerará a los miembros del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio como elementos básicos para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de la persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical.

Artículo 46. Competencias.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias que establece el Artículo 64 del Estatuto de Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Los Delegados de Personal tendrán las competencias contempladas en el Artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654). Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación.

f) Será posible la creación de una bolsa de horas entre los miembros del comité de empresa para acumular las horas y su disponibilidad será durante cualquier momento del año en curso.

CAPÍTULO XIII. Otras disposiciones.

Artículo 48. Jubilación parcial.

La persona trabajadora podrá solicitar a la empresa la jubilación parcial anticipada en los términos y condiciones que se regulan en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) y 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

La jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresario y la persona trabajadora.

Artículo 49. Jubilación Obligatoria.

En virtud de la normativa vigente en materia de jubilación obligatoria, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación (en una edad igual o superior a 68 años o las excepciones a dicha edad previstas en la ley), se establece la necesidad de contratación de una nueva persona trabajadora en la Empresa de manera indefinida y a tiempo completo, en los términos y condiciones previstos en la presente Disposición.

Las partes firmantes consideran que la referida medida, sin duda, fomenta el empleo y contribuye, al mismo tiempo con ello, al relevo generacional del mismo, pudiendo llevarse a cabo como consecuencia del requerimiento efectuado por la empresa de la extinción de un contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con indicación expresa de la persona trabajadora jubilada.

Conforme a lo establecido en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente que se producirá 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 y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada la mejora de la estabilidad en el empleo, optando la empresa por una de estas dos posibilidades: i) la transformación de contratos temporales a indefinidos para suplir las jubilaciones obligatorias, ii) contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora. Lo cual está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social en cada momento, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al veinte por ciento (20%) de las personas ocupadas en las mismas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al veinte por ciento (20%) sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente, la mejora de la estabilidad en el empleo, optando las empresas por una de estas dos posibilidades: i) la transformación del contrato temporal de una mujer a indefinido para suplir la jubilación obligatoria, ii) contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

d) La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligada a facilitar a la empresa, en el plazo de 15 días naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La presente Disposición Adicional se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 28/2015, de 23 de octubre por lo que si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

Artículo 50. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45. 2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

Artículo 51. Renovación del Carnet de Conducir.

Los gastos de renovación del carnet de conducir de cualquier clase, que se efectúe por las personas trabajadoras y sea necesaria para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, serán por cuenta de la empresa, abonando la empresa la cuantía de los gastos y tasas de la renovación del carnet de conducir.

Artículo 52. Incremento salarial.

2022 Hasta 31/05/2023: SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXA.

Desde 01/06/2023: SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXA.

2024: SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXA.

2025: se aplicará el porcentaje de incrementos económicos que establezca el convenio provincial de trabajo de empresas de limpieza de edificios y locales de la provincia de Almería para este año.

Artículo 53. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

La persona trabajadora y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión De Seguimiento, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 25 de abril de 2016.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

Disposición Adicional primera.

El presente Convenio sustituye y sucede en su totalidad a todo Sercla, Acuerdo o Pactos de carácter colectivo en cuanto a la materia reguladora contenida en el mismo, o condiciones anteriores existentes entre la representación de la empresa y su personal, constituyendo éste la única norma convencional por la que se rigen las relaciones laborales de dicho personal incluido en su ámbito de aplicación.

ANEXO I.I – Tabla salarial 2022 hasta 31 de Mayo de 2023:

		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. ESPECÍFICO	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO ANUAL
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	1.465,41	83,34	162,45	1.465,41	1.465,41	1.465,41	1.465,41	24930,64
	JEFE/A CONTRATA	1.319,34	83,34	406,83	1.319,34	1.319,34	1.319,34	1.319,34	25672,12
	GRADO MEDIO	1.319,34	83,34	52,71	1.319,34	1.319,34	1.319,34	1.319,34	21422,68
	JEFE/A DE SECCIÓN/ÁREA-COORD.	1.319,34	83,34	406,83	1.319,34	1.319,34	1.319,34	1.319,34	25672,12
ADMINIST.	OFICIAL 1ª	1.100,29	83,34	415,39	1.100,29	1.100,29	1.100,29	1.100,29	22489,12
	OFICIAL 2ª	1.027,24	83,34	335,48	1.027,24	1.027,24	1.027,24	1.027,24	20434,42
	AUXILIAR	939,62	83,34	318,72	939,62	939,62	939,62	939,62	18919,03
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO/A GENERAL	1.100,29	83,34	394,30	1.100,29	1.100,29	1.100,29	1.100,29	22236,04
	ENCARGADO	1.100,29	83,34	394,30	1.100,29	1.100,29	1.100,29	1.100,29	22236,04
	RESP. EQUIPO	1.020,29	83,34	405,14	1.020,29	1.020,29	1.020,29	1.020,29	21166,09
	INSPECTOR	1.020,29	83,34	405,14	1.020,29	1.020,29	1.020,29	1.020,29	21166,09
	RESP. ALMACÉN	1.020,29	83,34	405,14	1.020,29	1.020,29	1.020,29	1.020,29	21166,09
PERSONAL DE LIMPIEZA	COND-LIMP	969,48	83,34	314,69	969,48	969,48	969,48	969,48	19318,48
	PEÓN ESPECIALISTA	951,41	83,34	312,03	951,41	951,41	951,41	951,41	19015,51
	LIMPIADOR/A	933,33	83,34	314,47	933,33	933,33	933,33	933,33	18773,71

ANEXO I.II: Tabla salarial a partir de 1 de Junio de 2023:

2023		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. ESPECÍFICO	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	TOTAL
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	1509,37	85,84	368,54	1509,37	1509,37	1509,37	1509,37	28093,10
	JEFE CONTRATA	1358,92	85,84	597,62	1358,92	1358,92	1358,92	1358,92	28585,26
	GRADO MEDIO	1358,92	85,84	236,42	1358,92	1358,92	1358,92	1358,92	24250,83
	JEFE/A DE SECCIÓN/ÁREA-COORD.	1358,92	85,84	597,62	1358,92	1358,92	1358,92	1358,92	28585,26
ADMINIST.	OFICIAL 1ª	1133,30	85,84	576,10	1133,30	1133,30	1133,30	1133,30	24942,67
	OFICIAL 2ª	1058,06	85,84	484,50	1058,06	1058,06	1058,06	1058,06	22714,94
	AUXILIAR	967,81	85,84	455,31	967,81	967,81	967,81	967,81	21010,90
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO/A GENERAL	1133,30	85,84	554,58	1133,30	1133,30	1133,30	1133,30	24684,57
	ENCARGADO	1133,30	85,84	554,58	1133,30	1133,30	1133,30	1133,30	24684,52
	RESP. EQUIPO	1050,90	85,84	554,58	1050,90	1050,90	1050,90	1050,90	23448,58
	INSPECTOR	1050,90	85,84	554,58	1050,90	1050,90	1050,90	1050,90	23448,58
	RESP. ALMACÉN	1050,90	85,84	554,58	1050,90	1050,90	1050,90	1050,90	23448,58
PERSONAL DE LIMPIEZA	COND-LIMP	998,56	85,84	455,31	998,56	998,56	998,56	998,56	21472,17
	PEÓN ESPECIALISTA	979,95	85,84	450,10	979,95	979,95	979,95	979,95	21130,49
	LIMPIADOR	961,33	85,84	450,10	961,33	961,33	961,33	961,33	20851,18

ANEXO I.III: Tabla salarial 2024:

2024		SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. ESPECÍFICO	VACACIONES	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	SALARIO ANUAL
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	1539,56	87,56	379,38	1539,56	1539,56	1539,56	1539,56	28696,62
	JEFE CONTRATA	1386,10	87,56	615,20	1386,10	1386,10	1386,10	1386,10	29224,49
	GRADO MEDIO	1386,10	87,56	243,37	1386,10	1386,10	1386,10	1386,10	24762,58
	JEFE/A DE SECCIÓN/ÁREA-COORD.	1386,10	87,56	615,20	1386,10	1386,10	1386,10	1386,10	29224,49
ADMINIST.	OFICIAL 1ª	1155,96	87,56	593,04	1155,96	1155,96	1155,96	1155,96	25506,62
	OFICIAL 2ª	1079,22	87,56	498,75	1079,22	1079,22	1079,22	1079,22	23224,00
	AUXILIAR	987,16	87,56	468,70	987,16	987,16	987,16	987,16	21482,58
MANDOS INTERMEDIOS	ENCARGADO/A GENERAL	1155,96	87,56	570,90	1155,96	1155,96	1155,96	1155,96	25240,94
	ENCARGADO	1155,96	87,56	570,90	1155,96	1155,96	1155,96	1155,96	25240,89
	RESP. EQUIPO	1071,92	87,56	570,90	1071,92	1071,92	1071,92	1071,92	23980,23
	INSPECTOR	1071,92	87,56	570,90	1071,92	1071,92	1071,92	1071,92	23980,23
	RESP. ALMACÉN	1071,92	87,56	570,90	1071,92	1071,92	1071,92	1071,92	23980,23
PERSONAL DE LIMPIEZA	COND-LIMP	1018,53	87,56	468,70	1018,53	1018,53	1018,53	1018,53	21953,08
	PEÓN ESPECIALISTA	999,55	87,56	463,33	999,55	999,55	999,55	999,55	21603,97
	LIMPIADOR	980,56	87,56	463,33	980,56	980,56	980,56	980,56	21319,07