

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: LIMPIEZA EN LOS CENTROS DEL AREA
SANITARIA DEL CAMPO DE GIBRALTAR - SACYR FACILITIES

Expediente: 11/01/0142/2022

Fecha: 25/05/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11002031011990

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa LIMPIEZA EN LOS CENTROS DEL AREA SANITARIA DEL CAMPO DE GIBRALTAR – SACYR FACILITIES SAU, con vigencia desde el 28 de marzo 2022 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-03-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-04-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa LIMPIEZA EN LOS CENTROS DEL AREA SANITARIA DEL CAMPO DE GIBRALTAR – SACYR FACILITIES SAU, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 25 de mayo de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHÜLZ.

CONVENIO COLECTIVO DE SACYR FACILITIES PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA, LOGÍSTICA DE GESTIÓN INTERNA DE RESIDUOS, SUMINISTRO Y REPOSICIÓN DEL MATERIAL DE HIGIENE CONSUMIBLE Y OTROS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LOS DISTINTOS CENTROS SANITARIOS DEL ÁREA DE GESTIÓN SANITARIA DEL CAMPO DE GIBRALTAR

ARTÍCULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo lo conciertan, la Representación Legal de los Trabajadores del Hospital Punta Europa de Algeciras, del Hospital del S.A.S. de la Línea y de los centros de Salud dependientes del Distrito de Atención Primaria; asistidos por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Confederación General del Trabajo (CGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y de otra la empresa Sacyr Facilities, SAU, actual concesionaria del Servicio de Limpieza, Logística de Gestión Interna de Residuos, Suministro y Reposición del material de higiene consumible y otros Servicios Complementarios de los distintos centros sanitarios del Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar.

El Área de Gestión Sanitaria la componen los hospitales anteriormente mencionados y los Centros dependientes del distrito de Atención Primaria del Campo de Gibraltar.

CAPÍTULO I.

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito Territorial, Funcional y Personal.

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales entre los trabajadores/as del Sector de la Limpieza que prestan sus servicios en el Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar y la empresa adjudicataria del servicio.

Artículo 2º. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, excepto en los conceptos económicos que se retrotraerán al 1 de julio de 2020 (salvo que en el propio articulado se establezca una fecha distinta); finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2023.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de diciembre del 2023, permaneciendo en vigor mientras no fuera sustituido por un nuevo texto.

Artículo 3º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente.

Artículo 4º. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación de este Convenio, con las facultades que le confiere la normativa vigente, que estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes negociadoras, Social y Empresarial.

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

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá asistir también, con voz, pero sin voto, asesores de cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros que componen la Comisión, bien entendido que en caso de faltar alguno de sus miembros, la parte a quien falte -social o empresarial- podrá utilizar el voto del ausente o ausentes, sumándolo a los presentes, de forma que cada una de ellas, en cada votación, conserve el total de votos que le corresponde. De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en CC.OO., Avda. Fuerzas Armadas nº 2 -1º, Algeciras.

**CAPÍTULO II.
CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 5º. Tabla de Salarios.

El salario base del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, queda establecido en las tablas salariales incluidas en el anexo I del presente convenio y se corresponde con el nivel salarial señalado para las diferentes categorías o puesto de trabajo y para la jornada ordinaria pactada.

En este sentido, se acuerdan los siguientes incrementos salariales para la vigencia del Convenio Colectivo:

- Año 2020: Se incrementarán en un 0,5% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos del 01 de julio de 2020.

- Año 2021: Se incrementarán en un 1,2% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos del 01 de enero de 2021.

- Año 2022: Se incrementarán en un 1,4% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos del 01 de enero de 2022.

- Año 2023: Se incrementarán en un 1,8% todos los conceptos salariales (incluido el plus transporte) con fecha de efectos del 01 de enero de 2023.

Artículo 6º. Antigüedad.

Al objeto de incentivar la vinculación del trabajador a la Empresa se establece un plus de antigüedad consistente en un 4% del salario base del trabajador/a, por cada trienio de servicio en la empresa. La antigüedad tendrá un tope del 20% (5 trienios). Aquellos empleados/as que a 31 de diciembre de 1994 estuviesen por encima del mencionado porcentaje percibirán en concepto de Complemento Personal la diferencia entre la cantidad que el trabajador/a venía percibiendo en concepto de antigüedad y la cantidad que resulte de aplicar el tope máximo del 20%. Este complemento personal se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base.

Artículo 7º. Prima de asistencia al trabajo.

Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo de carácter salarial para todo el personal afectado incluido en el ámbito de aplicación territorial y funcional, abonable por día efectivamente trabajado y cuyo importe por día efectivamente trabajado será el que se indica a continuación.

A partir del 01/07/2020	1,65 €
Año 2021	1,67 €
Año 2022	1,70 €
Año 2023	1,73 €

Artículo 8º. Plus de Transporte.

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial, como compensación de los gastos de transporte que el trabajador/a ha de sufragar para el desplazamiento desde el domicilio a los centros de trabajo y viceversa.

El importe mensual para cada uno de los años del convenio es el que establece en la tabla que se inserta a continuación. Únicamente se devengará el derecho a percibirlo en caso de asistencia al puesto de trabajo, por lo que en caso de ausencia se descontará el importe diario que se establece en la tabla que se inserta a continuación.

	Importe mensual	Importe diario
A partir del 01/07/2020	108,32 €	5,04 €
Año 2021	109,62 €	5,10 €
Año 2022	111,16 €	5,17 €
Año 2023	113,16 €	5,26 €

Artículo 9º. Pagas extraordinarias.

El personal comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, cuatro gratificaciones integradas cada una de ellas por los siguientes conceptos:

a) Paga de marzo: de importe igual a 30 días de salario base más antigüedad. Se abonará el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo. Se devengará anualmente, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año natural.

b) Paga de verano: Esta paga estará integrada por 30 días de salario base más antigüedad. Su abono se efectuará coincidiendo con la nómina del mes de junio. Se devengará semestralmente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año natural.

c) Paga de Navidad: Esta paga estará integrada por 30 días de salario base más antigüedad. Su abono se efectuará, en la fecha de 15 de diciembre de cada año. Se devengará semestralmente, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año natural.

d) Paga de Octubre: Esta paga estará integrada por 30 días de salario base más antigüedad. Su abono se efectuará coincidiendo con la nómina del mes de septiembre.

Las pagas extraordinarias anteriormente establecidas, con independencia de su importe, se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante su periodo de devengo. Además, se entregarán en recibo separado al de la nómina mensual.

Asimismo, en el caso de jornadas a tiempo parcial se abonarán en proporción a la misma. El importe que pudiera corresponder de cada una de ellas no se verá mermado en los supuestos de IT.

Artículo 10º. Plus de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. El personal que por necesidades del servicio hubiesen de prestar servicios en periodo nocturno, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base.

Artículo 11º. Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.

Se establece un plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, no obstante, la generalización de su percepción no prejuzga que todos los puestos de trabajo del mismo merezcan la calificación de tóxicos, peligrosos o penosos, sino que ha sido resultado de un acuerdo transaccional que incluye un reconocimiento de las facultades de movilidad funcional de la empresa en el marco del Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe mensual de este plus para cada uno de los años de vigencia del convenio será el siguiente:

A partir del 01/07/2020	39,06 €
Año 2021	39,53 €
Año 2022	40,09 €
Año 2023	40,81 €

Artículo 12º. Plus de Domingos y Festivos trabajados.

El personal que, por necesidades del servicio, no descansa en domingo o festivo, percibirán a partir del 01 de enero de 2021, además de sus retribuciones ordinarias, la siguiente gratificación por cada domingo o festivo trabajado.

Al importe de los domingos y festivos en el periodo del 01 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2020 no le será de aplicación ningún incremento.

	Domingo	Festivo
Año 2021	18 €	15 €
Año 2022	20 €	18 €
Año 2023	29,5 €	29,5 €

Los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero se abonarán a razón del doble del importe del festivo ordinario en cada caso.

El personal que trabaje en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre y la del 5 de enero, percibirán el triple del importe del festivo ordinario en cada caso.

Artículo 13º. Horas extraordinarias.

Debido a la situación de desempleo existente en la provincia de Cádiz, al objeto de contribuir a mitigar dicha situación, queda prohibido realizar horas extraordinarias. No obstante, si por preteritoria necesidad hubieran de hacerse. Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas efectivamente trabajadas que excedan de la jornada de trabajo máxima establecida.

Su retribución para cada uno de los años de vigencia del convenio es la que se establece a continuación, si bien se podrán compensar en tiempo de descanso equivalente, de acuerdo entre Empresa y trabajador. Las horas realizadas en periodos nocturnos o festivos tendrán un recargo del 100%.

A partir del 01/07/2020	11,30 €
Año 2021	11,44 €
Año 2022	11,60 €
Año 2023	11,81 €

Artículo 14º. Seguro Colectivo

La Empresa afectada por el presente convenio colectivo suscribirá una póliza a favor de sus trabajadores/as que cubra las siguientes contingencias: Invalidez Permanente total o absoluta derivada de accidente de trabajo. Por importe de9.000 €. Muerte por accidente de trabajo por importe de12.000 €.

La empresa entregará copia de la póliza suscrita al Comité de Empresa.

Artículo 15. Ayuda por hijo/as discapacitados/as.

Los trabajadores/as con hijos/as a su cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial, igual o superior a un 33%, previa justificación, percibirán por cada hijo/a una ayuda de 75,00 € mensuales, durante la vigencia del Convenio. Con independencia de la jornada de trabajo.

Asimismo, estos trabajadores tendrán preferencia a la hora de solicitar turnos de trabajo que les permitan una mejor atención de estos, concediéndolos en cuanto haya la primera posibilidad.

Artículo 16. Préstamos.

La Empresa dispondrá de un fondo de 25.000 € para toda el área Sanitaria de Campo de Gibraltar, destinados a la concesión de préstamos a los trabajadores/as que lo soliciten. El importe máximo a solicitar será de 1.000 € por trabajador/a, y quienes lo obtengan, deberán reintegrarlo por entero, sin interés alguno, en un plazo máximo de 12 meses, con el límite de la vigencia del Contrato de la Empresa concesionaria con el Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar, es decir, que si el tiempo que reste de contrato es inferior a 12 meses deberán ser devueltos antes de este periodo. En todo caso, el importe que pudiera restar podrá restarse de la liquidación que pudiera corresponder al trabajador/a en el momento de causar baja en la empresa.

Una vez agotada la dotación de 25.000 €, no se concederá ningún otro préstamo con cargo a la misma hasta que no se haya devuelto como mínimo 1000 €,

respetando en todo momento la cantidad total entregada en préstamos sin que exceda del límite máximo establecido.

Artículo 17. Indemnización por Enfermedad o Accidente.

En los supuestos de accidente laboral, durante toda la duración de la baja, la empresa garantizará a los trabajadores/as afectados/as, el 100% del Salario Base, antigüedad, Plus de Asistencia y Plus de Peligrosidad, penosidad y toxicidad. Asimismo, percibirá el 100% de los conceptos anteriores, en caso de hospitalización, aun cuando reciba el alta hospitalaria y mientras permanezca convalecencia.

En los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral percibirá el 100% del salario base, antigüedad, plus de asistencia y Plus de Peligrosidad, penosidad y toxicidad, a partir del día 23 de la baja y mientras el trabajador permanezca en dicha situación y esté de alta en la empresa.

CAPÍTULO III.

JORNADA LABORAL

Artículo 18º. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima será de 35 horas semanales que se llevará a cabo a razón de 7 horas diarias, lo cual supone una jornada anual de 1.575 horas, con la siguiente distribución:

HOSPITAL DE PUNTA EUROPA Los turnos de trabajo se desarrollarán según un cuadrante fijo en el cual existirán dos grupos que seguirán la siguiente rotación:

GRUPO A: Los dos días de descanso semanal se disfrutarán según la siguiente regla cíclica: 1ª semana, viernes-sábado; 2ª semana, sábado-domingo y 3ª semana, domingo-lunes, por el personal indefinido anterior a la firma del presente convenio.

GRUPO B: El origen de este grupo es cubrir las libranzas del Grupo A, por lo que prestarán servicios, al menos, los viernes, sábados, domingos y lunes y estará formado por personal eventual y por el personal indefinido a jornada completa a partir de la firma del presente convenio; dicho personal podrá pasar al Grupo A por criterios organizativos de la Empresa.

En el caso del personal perteneciente al Grupo B a jornada completa, disfrutarán de dos días de descanso consecutivos que le serán señalados en el cuadrante, en la medida de lo posible.

Los martes, miércoles y jueves serán los días utilizados para conceder los descansos compensatorios de los festivos trabajados y los permisos retribuidos pendientes.

Los festivos serán objeto de un cuadrante diferenciado al objeto de que todos los trabajadores/as realicen en la medida de lo posible el mismo número de festivos al año. HOSPITAL DE LALÍNEA Los turnos de trabajo se desarrollarán según los cuadrantes trimestrales que se programen tal y como se viene realizando actualmente.

CENTROS DE DISTRITO SANITARIO La jornada máxima semanal de 35 horas se adaptará en cada centro a la distribución semanal establecida, de lunes a viernes o de lunes a sábado.

Ante la solicitud por parte de los trabajadores/as de cambio entre cualesquiera de los edificios que forman parte del centro de trabajo del Área Hospitalaria del Campo de Gibraltar-Cádiz que forman parte de la adjudicación, se atenderá para su concesión, en caso de que organizativamente sea posible y ante coincidencia de solicitudes, a la fecha de antigüedad de los solicitantes, teniendo preferencia aquel que ostente la fecha de mayor antigüedad.

Artículo 19º. Descanso Semanal.

Se estará a lo dispuesto en la aplicación de los cuadrantes de trabajo que se hayan establecido.

Artículo 20º. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un mes natural de vacaciones retribuidas con los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus de Toxicidad, penosidad y peligrosidad y Plus de Transporte.

Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, en los meses de julio, agosto y septiembre de cada año. Al objeto de evitar privilegios en el disfrute de los meses que corresponda disfrutar a cada trabajador/a, la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán con la Dirección de la Empresa para determinar los turnos de vacaciones del personal, a la reunión podrán asistir los trabajadores/as que así lo deseen. En cualquier caso, el disfrute será de forma rotativa en meses de 30 ó 31 días respectivamente.

Así mismo, cualquier trabajador/a a petición propia podrá disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo vacacional de verano siempre que se escoja el mes natural de 28, 30 ó 31 días; o la suma total de 30 días si se disfruta en dos periodos de 15 días consecutivos, no pudiendo en éste último caso sumarlos ni al inicio ni al final de un descanso del cuadrante.

Las personas que se encuentren en situación de IT en el momento de iniciar su periodo vacacional, tendrán derecho al disfrute de aquellos días de vacaciones que coincidan con la mencionada situación de baja laboral, fuera del periodo vacacional general y según el criterio de la Empresa que designará las fechas más adecuadas.

Artículo 21º. Descansos y licencias

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo tendrá derecho a los permisos retribuidos, a razón de salario base más antigüedad, que seguidamente se relacionan:

- Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales.
- Por fallecimiento del cónyuge o hijos 6 días naturales.
- Por fallecimiento o ingreso hospitalario de hermanos, padres y padres políticos del trabajador 4 días naturales.
- Por fallecimiento de nietos del trabajador 3 días naturales.
- Por fallecimiento de familiares de segundo y tercer grado de afinidad 1 día natural.
- Por ingreso hospitalario del cónyuge o hijo del trabajador, siempre que la hospitalización tenga una duración mínima de tres días, tendrá derecho a cinco días laborables, sin contar los descansos que coincidieran con los días de permiso. En el supuesto de que la hospitalización tuviese dos días de duración, solo tendrá derecho a dos días laborables de permiso.
- En caso de pequeñas intervenciones quirúrgicas del trabajador o de un familiar de primer grado de consanguinidad y/o afinidad, realizadas en centros hospitalarios siempre que coincida con un día de trabajo del solicitante 1 día natural.

h) Por traslado de domicilio, 2 días naturales.

i) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres un 1 natural.

j) Por bautizo de hijos 1 día natural.

k) Por la celebración de Primera Comunión, o ceremonia similar para otras religiones reconocidas, de hijo, hermano o nieto 1 día natural, siempre que coincida con un día de trabajo del solicitante.

Los apartados b), c), d) antes mencionados, se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida el trabajador y a una distancia no inferior a 80 KM de su localidad de residencia.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que requiera la presencia del trabajador.

n) Por asistencia a consulta médica, durante una hora antes y una hora después de la misma.

o) Cada trabajador/a a jornada completa dispondrá de una bolsa de doce horas al año para asuntos propios, que se podrán disfrutar en periodos mínimos de una hora o acumulando el número de horas que se desee, previa petición por adelantado con al menos 2 días. El personal a tiempo parcial dispondrá de un número de horas proporcional a la jornada realizada.

Los permisos correspondientes a los apartados b), c), d), f), g) y k) serán aplicables igualmente a las parejas de hecho reconocidas legalmente en los registros oficiales establecidos al efecto. Una vez documentada la situación de pareja de hecho, los permisos referidos a los parientes de afinidad, lo serán por esta relación afectiva y no por familiares de relaciones anteriores.

Para disfrutar de estos permisos retribuidos el trabajador deberá preavisar, al encargado de edificio o de centro de trabajo, indicando la ausencia y el motivo de la misma; salvo casos de extrema urgencia que imposibilite dicho preaviso, sin perjuicio de la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

Artículo 22º. Permiso por nacimiento de hijo/a

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 23º. Permiso por lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante,

la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 24º. Permisos no retribuidos.

Cada trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido mínimo de una semana y máximo de VEINTICUATRO SEMANAS, que deberá ser solicitado con una antelación mínima de 15 días, y por un número de semanas completas.

Artículo 25º. Excedencias

1. Forzosa

El trabajador o trabajadora que fuese designado o elegido para un cargo público, político o sindical, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa mientras dure su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

2. Voluntaria

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes, ni superior a cinco años, previa solicitud, por escrito, de trabajador/a a la empresa con una antelación mínima de siete días o, en caso de extrema urgencia, de 24 horas. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, sin que este periodo compute a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO IV. SUBROGACIÓN

Artículo 26º. Adscripción del personal.

Se estará a lo previsto en esta materia en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza, cuyo texto, a título meramente informativo es el siguiente:

En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A). Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata del Servicio de Limpieza del Área de Gestión Sanitaria Campo de Gibraltar con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,
B). Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

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

D). Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

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

F). Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el Artículo 68 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado Artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2- Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este Artículo. El plazo de entrega será de seis días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente Artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirse a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

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

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

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

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

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

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

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo - Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

CAPÍTULO V.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 27º. Comité de Empresa.

La empresa reconoce a los miembros del comité de empresa como interlocutores válidos para el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultados de los órganos representativos del personal que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal a las características de la empresa.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo concerniente a esta materia, así como en todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 28 horas, acumulables anualmente, en vez de las 15 reconocidas en el ET. Las reuniones de los representantes de los trabajadores con la empresa a petición de ésta última no computarán como crédito sindical.

La Empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito y a depositarla en la cuenta corriente que éstos indiquen.

GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA. DERECHOS SINDICALES.

1- Recibir información de la empresa, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable de empleo.

2- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y caso de la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de la plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de la jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.
- Estudio de tiempo, establecimiento o sistema de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6- Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7- Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como en el resto de los actos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, desarrollo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

8- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este Artículo, en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS

a. Horas sindicales: A cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal se le reconocen 28 horas mensuales acumulables anualmente, retribuidas, para ejercer su función.

b. Acumulación de horas sindicales: Se acuerda que podrán acumularse en un representante sindical hasta el total de las horas consignadas en el presente convenio, las cuales serán deducidas proporcionalmente del representante que las cede.

Esta acumulación de horas se podrá realizar así mismo entre los miembros del mismo sindicato siempre y cuando se cumplan los requisitos mencionados anteriormente.

c. Asamblea de Trabajadores: La empresa facilitará la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, cuando fuera solicitado con 24 horas de antelación, disponiéndose de hasta 10 horas al año.

CAPÍTULO VI.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 28°. Ingresos.

El periodo de prueba del trabajador/a será de un mes.

Artículo 29°. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla por fallecimiento, jubilación, prejubilaciones, ampliaciones de servicio y/o invalidez se cubrirán en el mismo centro en el que se produzcan y a través del sistema que la Empresa acuerde con cada uno de los Comités.

Artículo 30°. Trabajos de superior e inferior Categoría.

Cuando un trabajador/a desempeñe funciones de Categoría superior, por periodo superior a seis meses en un mismo año o, un año en periodos alternos, tendrá derecho a la categoría asignada y su retribución. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisa destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores y acordando entre las partes el tiempo en el que el trabajador deberá permanecer desarrollando tales funciones.

Artículo 31°. Reclasificación Profesional.

Los trabajadores/as que realicen trabajos con maquinaria industrial (tales como rotativa, brillantadora y fregadora de persona a bordo), de forma continuada, serán equiparados a la Categoría Profesional de Peón Especialista.

Dentro de las funciones que pueden ser realizadas por los Limpiadores/as se incluyen de forma expresa las siguientes: Limpieza de campanas de Cocina; recogida y entrega de ropa, recogida y entrega de RSU, volteadores, compactadoras, contenedores, confección de camas de los médicos, sopladora, aspiradores o fregadora manual.

Artículo 32°. Jubilación.

La regulación de los aspectos inherentes a la Jubilación se remite a la legislación vigente al respecto.

Artículo 33°. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de marzo, de Prevención de Riesgos Laborales. Los delegados de Prevención tendrán derecho a 10 horas mensuales, para el ejercicio de su función. La Empresa facilitará a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

Artículo 34°. Puesto de trabajo en situación de embarazo.

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollen.

Artículo 35°. Formación Profesional.

Se estará a los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar Gobierno y Centrales Sindicales. La formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

Todas las horas de formación que se impartan fuera de la jornada laboral serán compensadas con tiempo de descanso en otra jornada de trabajo, o bien retribuidas como horas extra.

Artículo 36°. Prendas de trabajo.

La empresa entregará al personal indefinido una vez al año toda uniformidad (es decir entregará la uniformidad de verano e invierno junta).

Las mujeres recibirán dos pijamas o batas, a elección de la trabajadora y dos pares de zuecos. Asimismo, se entregará una sudadera cada tres años.

A los hombres se les entregará una sudadera

A los trabajadores que realicen trabajos en exteriores se les entregará una prenda de abrigo cada dos años.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA

El establecimiento del Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad en la forma o modalidad que lo contempla el Artículo 11 del presente Convenio no supone, por su carácter lineal, que todos los puestos de trabajo merezcan el calificativo de tóxicos, peligrosos o penosos. El sistema adoptado tiene su base y fundamento en la consideración, por vía transaccional o pactada, de que, contempladas de forma global, en su conjunto, las ventajas laborales y económicas de este convenio, constituyen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

Como consecuencia de lo anterior, se entenderá sin efecto ni aplicación el Artículo 53 de la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales (Orden 15 de febrero de 1975), o norma que la sustituya, por estar pactadas las condiciones económicas y cuantías de este concepto retributivo en el presente convenio. Las condiciones económicas que se pactan en este convenio permanecerán inalterables durante toda la vigencia del mismo, y absorberán o compensarán cualquier nuevo concepto retributivo, cualquiera que sea su origen, inclusive los que se puedan derivar de la aplicación del capítulo VII de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza o norma que la sustituya.

SEGUNDA

En materia de Faltas y Sanciones, así como en Clasificación Profesional, se estará a lo dispuesto en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales o norma que lo sustituya.

TERCERA: PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con lo estipulado en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2006, en el ámbito de la prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo resultada de aplicación durante la vigencia temporal del presente convenio el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de la empresa SACYR FACILITIES, S.A.U.

CUARTA: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA, publicado el 25 de abril de 2016 en el BOJA.

QUINTA:

El personal que desempeñe funciones de confianza y responsabilidad percibirá un plus de puesto de trabajo, de naturaleza salarial no compensable ni absorbible y no consolidable, mientras desempeñe tales funciones, cuyos importes durante la vigencia del convenio serán:

Categoría Profesional Importe por 12 mensualidades:	
Desde 01/07/2020	
Encargado General	207,09 €
Encargado Edificio	119,07 €
Supervisor	103,54 €
Trabajos complementarios	
Limpieza campanas	66,60 €
Recogida Ropa	9,16 €
Pintura	9,16 €
Realización camas médicos	2,22 €
Año 2021	
Encargado General	209,57 €
Encargado Edificio	120,50 €
Supervisor	104,79 €
Trabajos complementarios	
Limpieza campanas	67,40 €
Recogida Ropa	9,27 €
Pintura	9,27 €
Realización camas médicos	2,25 €
Año 2022	
Encargado General	212,51 €
Encargado Edificio	122,19 €
Supervisor	106,25 €
Trabajos complementarios	
Limpieza campanas	68,34 €
Recogida Ropa	9,40 €
Pintura	9,40 €
Realización camas médicos	2,28 €

Año 2023	
Encargado General	216,33 €
Encargado Edificio	124,39 €
Supervisor	108,17 €
Trabajos complementarios	
Limpieza campanas	69,57 €
Recogida Ropa	9,57 €
Pintura	9,57 €
Realización camas médicos	2,32 €

ANEXO I
TABLAS DE SALARIO BASE (ART. 5 CONVENIO)

Categoría Profesional o Puesto de Trabajo	Desde 01/07/2020	
	Mes	Día
Encargado/a General	1.134,31 €	
Supervisor/Enc. Zona	1.051,14 €	
Supervisor/Enc. Secto	995,58 €	
Enc. Grupo/Edif.	967,93 €	
Responsable Equipo	940,17 €	
Auxiliar Administrativo/a	967,87 €	
Especialista		30,55 €
P. Especialista		30,54 €
Operario/a Limpieza		30,06 €
Año 2021		
Categoría Profesional o Puesto de Trabajo	Mes	Día
Encargado/a General	1.147,93 €	
Supervisor/Enc. Zona	1.063,75 €	
Supervisor/Enc. Secto	1.007,53 €	
Enc. Grupo/Edif.	979,54 €	
Responsable Equipo	951,45 €	
Auxiliar Administrativo/a	979,49 €	
Especialista		30,92 €
P. Especialista		30,91 €
Operario/a Limpieza		30,42 €
Año 2022		
Categoría Profesional o Puesto de Trabajo	Mes	Día
Encargado/a General	1.164,00 €	
Supervisor/Enc. Zona	1.078,65 €	
Supervisor/Enc. Secto	1.021,63 €	
Enc. Grupo/Edif.	993,25 €	
Responsable Equipo	964,77 €	
Auxiliar Administrativo/a	993,20 €	
Especialista		31,35 €
P. Especialista		31,34 €
Operario/a Limpieza		30,85 €
Año 2023		
Categoría Profesional o Puesto de Trabajo	Mes	Día
Encargado/a General	1.184,95 €	
Supervisor/Enc. Zona	1.098,06 €	
Supervisor/Enc. Secto	1.040,02 €	
Enc. Grupo/Edif.	1.011,13 €	
Responsable Equipo	982,14 €	
Auxiliar Administrativo/a	1.011,08 €	
Especialista		31,92 €
P. Especialista		31,91 €
Operario/a Limpieza		31,40 €