SECCIÓN QUINTA

Núm. 2145

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza para los años 2022-2025 (código de convenio 50000755011981), suscrito el día 15 de febrero de 2023, de una parte por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la Asociación Aragonesa de Limpieza (ASOAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 16 de febrero de 2023, requerida subsanación y presentada esta con fecha 21 de marzo de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 22 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LOS AÑOS 2022-2025

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a todas las empresas de Zaragoza y su provincia que se dediquen a la limpieza de edificios y locales.

No será de aplicación el presente convenio a los trabajadores que realicen su actividad en los centros sanitarios dependientes del Salud y de la Mutua de Accidentes de Zaragoza, los cuales se regirán por su propio convenio.

Las actividades que integran el campo de aplicación del presente convenio sectorial son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.,

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten servicios en las empresas afectadas, con exclusión del personal que realice funciones de alta dirección o alto gobierno.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, comenzando el 1 de enero de 2022 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2025, retrotrayéndose los efectos económicos al 1 de enero de 2023.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio, proponiendo su revisión o rescisión por cualquiera de las partes deliberantes, deberá presentarse mediante escrito razonado la última semana de septiembre respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente convenio se entenderá prorrogado anualmente mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes en la forma prevista en el párrafo anterior.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria del convenio es un órgano mixto de interpretación que estará formada por doce miembros, seis por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente convenio colectivo.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de las organizaciones sindicales o las asociaciones empresariales que la integran, que son:

• CC.OO. del hábitat de Aragón.

Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, 50008 Zaragoza.

• Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón.

C/ Costa, 1, 4.ª planta, 50001 Zaragoza.

• OSTA

C/ Pablo Remacha, 9, 50008 Zaragoza

• Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL.

C/ Diego de León, 50, 5.ª planta, 28006 Madrid.

• Asociación Aragonesa de Limpieza ASOAL.

C/ San Pedro Nolasco, 1, 50001 Zaragoza.

2. La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.

c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

3. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión, se plantearan por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

5. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días.

6. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

7. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

8. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

9. El incumplimiento de los plazos aquí establecidos sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

10. Las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados de este convenio colectivo serán resueltos según la cláusula adicional cuarta del presente convenio.

Artículo 7.*Garantías personales.*

En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales o extrasalariales, o de jornada de trabajo, que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo ad personam.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Artículo 9. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 10. *Retribuciones.*

Para el año 2022 se acuerdan incrementos económicos de 2% sobre las cuantías establecidas para el año 2021. Dicha actualización no genera atrasos, solo sirve para confeccionar las tablas sobre las que se apliquen los incrementos de 2023.

Para 2023 se acuerdan incrementos económicos de 2% sobre las cuantías establecidas para el año de 2022.

Para 2024 se acuerdan incrementos económicos de 3% sobre las cuantías establecidas para el año de 2023.

Para 2025 se acuerdan incrementos económicos de 3,5% sobre las cuantías establecidas para el año de 2024

Se acuerda una paga de firma de convenio no consolidable de un importe de 500 euros brutos para todo el personal trabajador del sector a jornada completa, siendo minorada dicha cuantía de forma proporcional a la jornada realizada y al tiempo trabajado según devengo.

El devengo de esta paga será los seis meses anteriores a la publicación del convenio y se abonará a cada trabajador en la cuantía que individualmente les corresponda al mes siguiente de su publicación.

Las tablas salariales figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días de cada mes.

Las nóminas serán entregadas a cada trabajador en la primera quincena de cada mes, bien mediante envío por correo ordinario al domicilio de cada trabajador o entregándose a cada trabajador en el centro de trabajo en el que preste sus servicios.

Artículo 11. *Salario base.*

El salario base es el que figuran en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 12. *Estructura salarial.*

La estructura salarial que tendrán las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

1. Complemento personal por antigüedad.
2. Complemento plus de transporte.
3. Complementos de puesto de trabajo:

a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.
b) Incremento por trabajo nocturno.
c) Plus hospitalario.
d) Plus domingos y/o festivos.

4. Complemento por calidad o cantidad de trabajo:

a) Horas extraordinarias.

5. Complemento de vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias (Navidad, verano y marzo).

Artículo 13. *Complemento personal de antigüedad.*

El premio de antigüedad, que solo será percibido por el personal que preste servicios en las empresas afectadas por este convenio con anterioridad al 1 de enero de 1995, consistirá en trienios del 4% del salario del convenio.

El personal que haya ingresado en las empresas a partir del 1 de enero de 1995 no devengará ningún tipo de antigüedad, concepto retributivo que únicamente se mantiene para los trabajadores ingresados en las empresas antes del 1 de enero de 1995.

Artículo 14. *Complemento plus de transporte.*

Las cuantías reflejadas en este artículo para 2022 no generan atrasos, sirviendo de punto de partida para la actualización de las cuantías de los siguientes años de vigencia del convenio.

Se acuerda abonar a todo el personal de las empresas que preste servicios en jornada completa, sin distinción de categoría, en concepto de plus de transporte y complemento extrasalarial, la cantidad de 5,60 euros por día efectivo de trabajo en el año 2022; 5,77 euros por día efectivo de trabajo en el año 2023; 5,91 euros por día efectivo de trabajo en el año 2024, y 6,09 euros por día efectivo de trabajo en el año 2025.

Dicho plus será asimismo abonado aun cuando las empresas tuvieran establecidos sus propios medios de transporte.

Los trabajadores que no realicen la jornada completa percibirán dicho plus en proporción a las horas trabajadas, garantizando un mínimo de 2,18 euros por día efectivo de trabajo en el año 2022; 2,80 euros por día efectivo de trabajo en el año 2023; 2,87 euros por día efectivo de trabajo en el año 2024, y, 2,96 euros por día efectivo de trabajo en el año 2025.

Esta garantía mínima solo afectará a aquellos trabajadores que presten servicios en localidades donde exista transporte público colectivo.

Cuando el trabajador deba realizar ocasionalmente un desplazamiento a un centro de trabajo donde habitualmente no realiza su actividad laboral y existente en localidad diferente a aquella donde tiene su domicilio habitual y, como consecuencia de ello, no pueda realizar en este su comida, cena o pernocta, percibirá como dieta la cantidad respectiva de:

- 14,17 €/11,97 €/37,53 € para el año 2022
- 14,45 €/12,21 €/38,28 € para el año 2023
- 14,88 €/12,58 €/39,43 € para el año 2024
- 15,40 €/13,02 €/40,81 € para el año 2025

Con independencia de lo estipulado en los párrafos anteriores, se instituye un plus de kilometraje en cuantía de 0,34 euros para 2022; 0.35 euros para 2023; 0.36 euros para 2024, y 0.37 euros para 2025, para los trabajadores que en sus desplazamientos utilicen sus propios vehículos de transporte.

Artículo 15. *Complementos de puesto de trabajo.*

Las cuantías reflejadas en este artículo para 2022 no generan atrasos, sirviendo de punto de partida para la actualización de las cuantías de los siguientes años de vigencia del convenio

1. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la derogada Ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, concretándose que se considera como peligroso el trabajo realizado en las horas dedicadas a la limpieza de fachadas o exteriores de edificios e instalaciones en alturas superiores a 4 metros, las cuales tendrán un recargo del 25%, sin perjuicio de la obligación de tomar las medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

El plus de penosidad y toxicidad se estipula en el 25% del salario base por día efectivamente trabajado.

2. Nocturnidad. Las horas trabajadas en jornada nocturna, desde las 22:00 a las 6:00 horas, tendrá un recargo del 25% sobre el salario base.

3. Plus hospitalario. Para los trabajadores destinados en centros sanitarios cuya actividad asistencial comprenda camas con hospitalización mínima de veinticuatro horas o quirófano aséptico de cirugía mayor no ambulatoria dentro del mismo centro, la cuantía será del 5% del salario base.

4. Plus domingos y/o festivo. En el año 2022, los trabajadores que presten servicios en domingos y/o festivos percibirán una compensación económica de 25,29 euros si su jornada es de cuatro o más horas, y si es inferior a dichas horas de 15,17 euros, y será devengada por los/as trabajadores/as por cada uno de los domingos y/o festivos trabajados, debiendo ser abonadas por las empresas 15,17 euros o 25,29 euros en función de la jornada realizada.

Para el año 2023, los trabajadores que presten servicios en domingos y/o festivos percibirán una compensación económica de 25,80 euros si su jornada es de cuatro o más horas, y si es inferior a dichas horas de 15,48 euros, y será devengada por los/as trabajadores/as por cada uno de los domingos y/o festivos trabajados, debiendo ser abonadas por las empresas 15,48 euros o 25,80 euros en función de la jornada realizada.

Para el año 2024, los trabajadores que presten servicios en domingos y/o festivos percibirán una compensación económica de 26,57 euros si su jornada es de cuatro o más horas, y si es inferior a dichas horas de 15,93 euros, y será devengada por los/as trabajadores/as por cada uno de los domingos y/o festivos trabajados, debiendo ser abonadas por las empresas 15,93 euros o 26,57 euros en función de la jornada realizada.

Para el año 2025, los trabajadores que presten servicios en domingos y/o festivos percibirán una compensación económica de 27,50 euros si su jornada es de cuatro o más horas, y si es inferior a dichas horas de 16,49 euros, y será devengada por los/as trabajadores/as por cada uno de los domingos y/o festivos trabajados, debiendo ser abonadas por las empresas 16,49 euros o 27,50 euros en función de la jornada realizada.

Artículo 16. *Complemento por calidad o cantidad de trabajo.*

Horas extraordinarias. Se estipula la posibilidad de realización de horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias será el que las partes acuerden libremente, que en ningún caso podrá ser inferior al 150% del valor de la hora ordinaria.

$$\frac{\text{Salario base anual + Antigüedad + Complementos}}{\text{Jornada anual en horas}} \times 1{,}50$$

Artículo 17. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes.*

Gratificaciones extraordinarias. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias (verano, Navidad y marzo), de un importe cada una de ellas de treinta días de salario de las tablas de convenio, más la antigüedad. Las fechas de cobro de las mismas serán el 30 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente. Las expresadas gratificaciones serán prorrateadas para quienes no lleven completo el año de trabajo o cesen en el transcurso del mismo.

El devengo de la paga de verano comprenderá desde el 1 de enero al 30 de junio.

El devengo de la paga de Navidad comprenderá desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El devengo de la paga de marzo comprenderá desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio colectivo la jornada anual efectiva será de 1.774 horas, respetándose el disfrute del día de libranza preexistente en el convenio colectivo anterior, imputado este al exceso de jornada anual que en cada caso pudiera darse.

Con efectos del 1 de enero de 2026, la jornada anual se minorara en ocho horas, siendo la misma de un total de 1.766 horas anuales.

Para poder acogerse a este día de libranza el trabajador lo solicitará con una semana, al menos, de antelación a dicha fecha de disfrute. Dicha licencia no podrá disfrutarse en el día anterior o posterior a las vacaciones, pudiendo ser disfrutado por centro de trabajo en un número de trabajadores conjuntamente, según la siguiente escala:

• De uno a cinco trabajadores: un trabajador.
• De seis a diez trabajadores: dos trabajadores.
• De once a treinta trabajadores: tres trabajadores.
• Más de treinta y un trabajadores: el 10% de los trabajadores.

Las horas antes citadas serán siempre de trabajo efectivo, entendiéndose comprendido como tal los tiempos de descanso para bocadillo en las jornadas continuas.

En aquellas empresas en que se desarrolle trabajo con normalidad en domingos y festivos se establecerán turnos rotativos para que en la medida de lo posible pueda ser disfrutado el descanso semanal en igualdad de condiciones por todos los trabajadores.

En las jornadas nocturnas desarrolladas en centros de trabajo que distan más de 5 kilómetros del límite del casco urbano de Zaragoza o del municipio donde resida el trabajador, en su caso, la jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Los desplazamientos realizados de un centro de trabajo a otro, una vez iniciada la jornada laboral, y sin que medie la interrupción de la misma, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuido de veintidós días laborales de duración para quienes presten servicios cinco días por semana o de veintiséis días laborales de duración para quienes presten servicios seis días por semana, o los que proporcionalmente correspondan, de no alcanzar la antigüedad de un año en la empresa.

Con efectos de 1 de enero de 2026, todos los trabajadores disfrutarán anualmente de un período de vacaciones retribuido de veintitrés días laborales de duración para quienes presten servicios cinco días por semana o de veintisiete días laborales de duración para quienes presten servicios seis días por semana, o los que proporcionalmente correspondan de no alcanzar la antigüedad de un año en la empresa.

Las vacaciones serán disfrutadas aun cuando se produzca una subrogación empresarial.

En caso de que un trabajador preste servicios en varias empresas, el período vacacional deberá acondicionarse por estas de forma que sean coincidentes.

Los trabajadores deberán conocer la fecha de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación, al menos, del inicio de las mismas.

El período de disfrute de las vacaciones comprenderá desde el 1 de mayo al 31 de octubre, pudiéndose variar dicho período cuando haya acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 20. *Ropa de trabajo.*

Las empresas afectadas por este convenio entregarán a sus trabajadores dos uniformes completos por año, siempre que su jornada de trabajo sea, al menos, de cuatro horas diarias. En los restantes casos se proporcionará un solo uniforme al año.

Dichos uniformes consistirán en batas o pijamas, a elección de los trabajadores de cada empresa. La decisión mayoritaria de estos será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de la misma. Las prendas que se entreguen a los trabajadores

habrán de ser nuevas siempre que aquellos tengan una permanencia en la empresa superior al mes. Las empresas podrán exigir a sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

Cuando el trabajo lo requiera, las empresas entregarán al personal, obligatoriamente, cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisen para la protección del personal, cuyo uso será obligatorio, bajo pena de sanción muy grave.

Cuando el trabajador deba realizar un trabajo a la intemperie, la empresa le proporcionará la ropa de abrigo (anorak o similar) que las circunstancias requieran.

Ropa de trabajo:

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le sea facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, y adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien el cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas, y cuando sean largas ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidente se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

3. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles-petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

Artículo 21. *Período de prueba.*

El período de prueba del personal obrero, subalterno y de oficios varios tendrá una duración de un mes; período durante el cual cualquiera de las partes puede dar por extinguida la relación laboral, sin derecho a indemnización de tipo alguno, sin necesidad de preaviso; en lo demás, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de limpieza de edificios y locales.

Artículo 22. R*evisión médica.*

Las empresas pondrán los medios adecuados para que su personal pueda anualmente someterse a la oportuna revisión médica.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo, teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si la revisión médica coincide con el horario de trabajo, las horas utilizadas en la misma se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 23. *Prestación por invalidez o muerte.*

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual, o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 14.239 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Para aquellos trabajadores que no realicen una jornada de trabajo superior a las quince horas semanales, la cuantía de la antes citada indemnización seguirá estipulada en 8.645 euros.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviene la muerte, tendrán derecho al percibo de estas cantidades los beneficiarios del mismo o, en su defecto, la viuda o derechohabientes.

Este artículo entrará en vigor dos meses después de la publicación de este convenio en el BOPZ.

Las cuantías pactadas en el presente artículo permanecerán invariables a lo largo de la vigencia del presente convenio.

Artículo 24. *Incapacidad temporal.*

En todos los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las empresas abonarán el 40% de la base reguladora del mes anterior al de la baja a los trabajadores afectados, durante los tres primeros días.

Del cuarto al vigésimo día, las empresas abonarán al trabajador el 60% de la base reguladora del mes anterior al de la baja.

Del vigésimo primer día al trigésimo noveno de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la prestación en la cuantía abonada por la Seguridad Social.

Del día 40 en adelante, con el límite de 140 días, el trabajador percibirá el 90% de la base reguladora del mes anterior al de la baja. A los efectos de pagas extraordinarias y vacaciones, dichos días se considerarán como días trabajados.

Durante todo el período de vigencia del presente convenio, en procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, el trabajador percibirá el 100% de la base reguladora desde el primer día. Asimismo, en los supuestos de hospitalización y durante el tiempo que se mantenga tal situación, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

Artículo 25. *Condiciones de trabajo.*

Sin perjuicio de la validez genérica de los contratos eventuales de trabajo para aquellos trabajos que no tengan carácter normal y permanente en las empresas, tendrán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo aquellos que realicen actividades fijas en la empresa con carácter intermitente.

Aun cuando las actividades no fuesen fijas en la empresa de limpieza, pero si fueran en la empresa que prestan los servicios, la empresa contratista del servicio de limpieza que se haga cargo de la nueva contrata deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la anterior, con su carácter de fijos discontinuos, salvo que la empresa contratante se haga cargo directamente del servicio de limpieza, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del presente convenio, sin que, en ningún caso, pueda derivarse responsabilidad alguna para la última empresa de limpieza que haya prestado el servicio.

Artículo 26. *Licencias.*

Los trabajadores podrán disponer de licencias no retribuidas para asuntos propios, con una duración máxima anual de quince días en total, debiendo solicitarlas con una semana, al menos, de antelación al inicio de su disfrute. Ninguna licencia podrá disfrutarse en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a las vacaciones.

Cuando los trabajadores disfruten las vacaciones en más de dos períodos tendrán derecho a disfrutar de licencias no retribuidas debiendo existir entre dichas licencias y los períodos vacacionales una prestación efectiva de servicio de siete días.

Durante el período de licencia no se dará de baja al trabajador en la Seguridad Social.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio tanto con boda civil como eclesiástica.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Los trabajadores disfrutarán de licencia retribuida de un día por matrimonio tanto civil como eclesiástico de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el citado permiso coincida con la fecha del matrimonio.

g) Se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para acudir a consulta del médico especialista, con posterior justificación de la visita.

h) Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de diez horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a visitas médicas y para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad para tales fines, con posterior justificación de la visita.

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

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 período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de ocho horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a tutorías de los hijos hasta los 16 años de edad.

k) Los trabajadores víctimas de violencia de género, dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

l) El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores transgénero.

Los permisos retribuidos que se contienen en los apartados a) y b) se iniciarán el primer día laborable tras el día en el que se produzca el hecho causante, y se podrán disfrutar en días alternos y no consecutivos.

Las licencias que correspondan por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización podrán disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causal, en el caso de que afecten a cónyuge, padres o hijos.

Las empresas concederán a sus trabajadores el tiempo preciso para concurrir a exámenes oficiales, permiso que no tendrá el carácter de retribuido.

Los derechos que corresponden a los trabajadores cuyo estado civil es del de casado se extenderán también a las parejas que convivan en común y que justifiquen dicha convivencia mediante certificación de empadronamiento en el mismo domicilio.

Los trabajadores que reduzcan su jornada al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán opción a elegir la forma en que se desarrolle dicha reducción.

Los parientes por consanguinidad o afinidad son:

• Primer grado:
—Por consanguinidad. Padres e hijos.
—Por afinidad. Suegros, nueras y yernos.

• Segundo grado:
—Por consanguinidad. Abuelos, nietos y hermanos propios y sus cónyuges.
—Por afinidad. Abuelos del cónyuge y hermanos del cónyuge.

Artículo 27. *Excedencias.*

Las empresas readmitirán obligatoriamente a las personas trabajadoras que soliciten excedencia por 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 la finalización de esta.

Artículo 28. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores tendrán derecho a acogerse, tanto a la jubilación parcial como a la anticipada, a los 64 años, en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

El trabajador deberá comunicarlo a la empresa con treinta días de antelación, estando la empresa obligada a su concesión.

Artículo 29. *Adscripción del personal.*

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

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

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo, no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Supuestos especiales de subrogación:

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes compañías de aviación, o en su caso operadores de *handling*, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de *handling* o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuara atendiendo a los siguientes criterios:

a) Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida se aplicará la siguiente fórmula:

Número de aviones ponderados atendidos en los doce meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)/número de aviones ponderados totales atendidos en los doce meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularan atendiendo a la siguiente tabla de ponderación.

Clase de aeronave	Coeficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b) A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c) Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de *handling*, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuara con arreglo a la siguientes reglas:

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo seria subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerara en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedara igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d) Subrogación total. La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la trasferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio trasferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e) Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas *lowcost* a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectara a dicha categoría/grupo profesionales.

f) En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de *handling* que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de *handling* perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona a continuación en el presente convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 30. *Movilidad de personal.*

Las empresas, durante la vigencia del presente convenio, deberán estudiar con los representantes sindicales de los trabajadores las soluciones de los problemas que se deriven de la movilidad de los trabajadores.

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

Se establece la obligación de permitir asambleas de trabajadores en los respectivos centros de trabajo y dentro de la jornada laboral, con un máximo de quince horas al año, no excediendo en ningún caso ninguna reunión de dos horas de jornada laboral, siempre que medie autorización por parte de la propiedad del centro de trabajo y no se perjudique la labor y con la obligación por parte de los trabajadores de comunicárselo a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Las empresas retendrán del salario del trabajador la cantidad correspondiente a la cuota sindical del mismo, la cual se entregará a la correspondiente central sindical, siempre que el trabajador así lo indique por escrito, en el que constará la cantidad a deducir y la central a la que debe entregársele la cantidad retenida.

Artículo 32. *Despidos.*

Cuando se produzca algún despido, el trabajador afectado planteará la problemática derivada de dicho despido ante la comisión paritaria, la que deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días, y, previa deliberación del caso, adoptar la decisión que estime oportuna.

Además de lo indicado en el párrafo anterior, la comisión paritaria, en sus reuniones ordinarias, conocerá y examinará los ceses de los trabajadores que se hubieran producido en los dos últimos meses.

Artículo 33. *Intimidad del trabajador.*

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1.º de la Ley 3/1989, en concordancia con el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, sobre el respeto a la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere la mencionada intimidad o dignidad del trabajador con la graduación de la falta que cada caso requiera.

Artículo 34. *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a tumos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a quince días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo, y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la comisión paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para

resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 35. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las empresas, con la participación del comité de seguridad e higiene o representantes sindicales.

En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reales Decretos que la desarrollan.

Son obligaciones generales del empresario:

1. Cumplir las disposiciones legales y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajador fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo en su empresa.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.

4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5. Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iníciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes y el artículo 22 del presente convenio.

6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de la visión y otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el reglamento de régimen interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios de las empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este convenio y lo dispuesto con carácter general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reales Decretos que la desarrollan.

2. Instruir previamente al personal que se refiere el punto anterior de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir que mujeres y menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o la de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a estas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reales Decretos que la desarrollan, y cuantas órdenes e instrucciones les sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores, expresamente, están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las empresas.

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones que en cada caso fueran racionalmente exigibles.

En cualquier caso, se deberá tener en cuenta en todo momento la protección siguiente:

Protección de la cabeza:

1. Comprenderá la defensa de cráneo, cara y cuello, y complementará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, y cuando se produzca acumulación permanente u ocasional de sustancias peligrosas o sucias, será obligatorio la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas y otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza, o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los Reales Decretos que la desarrollan.

Protección de las extremidades superiores:

La protección de las manos, antebrazos y brazos se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de los riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

Protección del aparato respiratorio:

Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

a) Serán de tipo apropiado al riesgo.

b) Ajustarán completamente al contorno facial para evitar filtraciones.

c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.

d) Se vigilará su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.

e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.

f) Se almacenarán en compartimentos amplios y secos, con temperaturas adecuadas.

Asimismo en todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal para evitar rigores climatológicos.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de este en tanto no le sean facilitados dichos

medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que presten el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este convenio otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad e higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las empresas de limpieza que deben realizarlo se hará constar esta obligación, cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que si así no se hiciera no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de seguridad e higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la delegación de Trabajo correspondiente y la organización sindical las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio para la aplicación de las preceptivas medidas de seguridad e higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratada para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objeto de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas y asimismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas a contratación.

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios humanos cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o de los elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.

6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente o por medio de tuberías, o acumulándolos en recipientes adecuados. Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas o peligrosas por procedimientos eficaces.

7. Como líquidos de limpieza o desengrasado se emplearán, preferiblemente, detergentes. En los casos que sea imprescindible limpiar o desengrasar con gasolina u otros derivados del petróleo, estará prohibido fumar.

Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta:

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas de materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Los pisos-pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de 2 metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

Sobre escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o in combustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especiales preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de 5 metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a 7 metros. Para alturas mayores de 7 metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas sólidamente por su cabeza y su base, y sobrepasarán en 1 metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten caídas.

6. La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

Sobre la utilización de escaleras de mano se observaran las siguientes precauciones:

1. Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

2. Estarán provistas a zapatas, puntos de hierro, grapas y otros mecanismos antideslizantes en su pie, y de ganchos de sujeción en la parte superior.

3. El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.

4. Cuando se apoyen en postes se emplearán abrazaderas de sujeción.

5. No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.

6. Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los 25 kilogramos.

En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal para evitar los posibles riesgos de caída.

En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrá de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.

2. La altura de las barandillas será de 90 centímetros, como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales con una separación máxima de 15 centímetros.

3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 centímetros sobre el nivel del piso.

4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kilogramos por metro lineal.

Disposiciones generales en la materia

Primera. — Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.

Segunda. — La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

Tercera. — Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

Artículo 36. *Medioambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendoa la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente establecidas en el artículosiguiente, siendo a todos los efectos también delegados de prevención Ambiental.

Artículo 37. *Competencias y funciones del delegado Ambiental de personal (DAP)*.

Los delegados de prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de criterios ambientales.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.

4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los delegados de prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas [obligaciones ambientales].

Artículo 38. *Formación y promoción interna.*

Todos los trabajadores tienen derecho a asistir a unos cursos de formación profesional organizados por las empresas, que les permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones económicas y profesionales.

Asimismo, en lo referente a la formación continua, se estará a lo dispuesto en los acuerdos nacionales alcanzados entre asociaciones empresariales y sindicatos.

Artículo 39. *Categorías profesionales.*

Los grupos profesionales son los siguientes:

GRUPO I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.

GRUPO II: Personal administrativo.

GRUPO III: Mandos intermedios.

GRUPO IV: Personal operario.

GRUPO I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la

empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

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

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

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

GRUPO II

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

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

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

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

GRUPO III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la dirección, los que tiene a su cargo a dos o más encargados siendo sus funciones las siguientes:

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

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

—Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de

que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

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

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

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

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

—Corrección de anomalías e incidencias.

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

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

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

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: encargado general, supervisor o encargado de zona, supervisor o encargado de sector, encargado de grupo o edificio y responsable de equipo.

GRUPO IV

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

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

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

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

Los niveles funcionales son los siguientes:

NIVEL I

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

NIVEL II

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

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

NIVEL III

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

Otras consideraciones:

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

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Régimen disciplinario.*

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

A) Descripción y tipificación de las faltas

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

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

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de cuatro durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación escrita.

—Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

—Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

C) Procedimiento sancionador:

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

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

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete 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 período de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

D) 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.

Cláusulas adicionales

Primera. — En todo aquello que no se hubiera pactado en este convenio y que afecte a relaciones laborales y económicas se estará a lo dispuesto en el I convenio colectivo estatal de limpieza de edificios y locales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables. En lo concerniente a los artículos 13 y 15 del presente convenio se estará a la antigua Ordenanza laboral ya derogada.

Segunda. — Las empresas mantendrán el nivel actual de empleo del sector.

Tercera. — Ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Cuarta. — Ambas partes se obligan a trasladar a todas las administraciones que subcontraten el servicio de limpieza el texto de este convenio colectivo, a fin de poner en su conocimiento las condiciones laborales del sector, así como un estudio de los costes salariales del personal adscrito al mismo, a fin de evitar posibles incidencias en los pliegos de condiciones.

Quinta. — Son materias excluidas de la negociación de este convenio colectivo, las que el convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales se reserva como propias, y que son las siguientes:

- Estructura y concurrencia de convenios colectivos.
- Subrogación del personal.
- Régimen disciplinario.
- Clasificación profesional.
- Formación para el empleo.
- Modalidades de contratación.
- Período de prueba.
- Igualdad de trato y oportunidades/planes de igualdad.
- Prevención de riesgos laborales.

Cualquier otra materia que las partes regulen en sucesivas negociaciones.

Disposición transitoria

En lo no regulado en el presente convenio en materia de contratación se estará a lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales.

ANEXO I

TABLA SALARIAL - 2022

Grupos Profesionales	Euros mes	Euros anual	*Antigüedad consolidada a 31/12/94 por cada trienio* Euros mes	
Grupo I Personal Directivo				
Grupo II Personal Administrativo				
Jefe/a Administrativo/a de 1ª	1.443,88	21.658,32	57,76	
Jefe/a Administrativo/a de 2ª	1.394,51	20.917,79	55,78	
Oficial de 1ª	1.291,24	19.368,50	51,65	
Oficial de 2ª	1.223,87	18.357,96	48,95	
Auxiliar	1.156,48	17.347,09	46,26	
Grupo III Mandos Intermedios				
Encargado General	1.394,52	20.917,95	55,78	
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.327,22	19.908,21	53,09	
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	1.273,33	19.099,80	50,93	
Almacenero	1.066,72	16.000,76	42,67	
Encargado/a de Grupo o Edificio	1.130,60	16.958,95	45,22	€/día
Responsable de Equipo	1.097,10	16.456,43	43,88	€/día
Grupo IV Personal Operario	**Euros día**	**Euros anual**	**Euros día**	
Conductor/a-Limpiador/a	40,96	18.635,12	1,64	
Especialista	39,68	18.051,86	1,59	
Peón Especialista	36,24	16.493,22	1,45	
Limpiador/a	34,21	15.566,85	1,37	
Oficial	39,69	18.056,76	1,59	
Ayudante	36,24	16.493,22	1,45	
Peón	34,21	15.566,85	1,37	
Aprendiz	31,58	14.366,02	1,26	

Otros conceptos:

Transporte Jornada completa	5,60 €
Transporte Jornada parcial	2,18 €/mínimo
Kilometraje	0,34 €/km.
Comida	14,17 €
Cena	11,97 €
Pernocta	37,53 €
Plus Festivo (más de 4 horas)	25,29 €
Plus Festivo (menos de 4 horas)	15,17 €

TABLA SALARIAL - 2023

Grupos Profesionales	Euros mes	Euros anual	*Antigüedad consolidada a 31/12/94 por cada trienio* Euros mes	
Grupo I Personal Directivo				
Grupo II Personal Administrativo				
Jefe/a Administrativo/a de 1ª	1.472,76	22.091,49	58,91	
Jefe/a Administrativo/a de 2ª	1.422,40	21.336,15	56,90	
Oficial de 1ª	1.317,06	19.755,87	52,68	
Oficial de 2ª	1.248,35	18.725,12	49,93	
Auxiliar	1.179,61	17.694,03	47,18	
Grupo III Mandos Intermedios				
Encargado General	1.422,41	21.336,31	56,90	
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.353,76	20.306,37	54,15	
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	1.298,80	19.481,80	51,95	
Almacenero	1.088,05	16.320,78	43,52	
Encargado/a de Grupo o Edificio	1.153,21	17.298,13	46,13	€/día
Responsable de Equipo	1.119,04	16.785,56	44,76	€/día
Grupo IV Personal Operario	**Euros día**	**Euros anual**	**Euros día**	
Conductor/a-Limpiador/a	41,78	19.007,82	1,67	
Especialista	40,47	18.412,90	1,62	
Peón Especialista	36,96	16.823,08	1,48	
Limpiador/a	34,89	15.878,19	1,40	
Oficial	40,48	18.417,90	1,62	
Ayudante	36,96	16.823,08	1,48	
Peón	34,89	15.878,19	1,40	
Aprendiz	32,21	14.653,34	1,29	

Otros conceptos:

Transporte Jornada completa	5,77 €
Transporte Jornada parcial	2,80 €/mínimo
Kilometraje	0,35 €/km.
Comida	14,45 €
Cena	12,21 €
Pernocta	38,28 €
Plus Festivo (más de 4 horas)	25,80 €
Plus Festivo (menos de 4 horas)	15,47 €

TABLA SALARIAL - 2024

Grupos Profesionales	Euros mes	Euros anual	*Antigüedad consolidada a 31/12/94 por cada trienio* Euros mes	
Grupo I Personal Directivo				
Grupo II Personal Administrativo				
Jefe/a Administrativo/a de 1ª	1.516,94	22.754,23	60,68	
Jefe/a Administrativo/a de 2ª	1.465,07	21.976,23	58,60	
Oficial de 1ª	1.356,57	20.348,55	54,26	
Oficial de 2ª	1.285,80	19.286,87	51,43	
Auxiliar	1.215,00	18.224,85	48,60	
Grupo III Mandos Intermedios				
Encargado General	1.465,08	21.976,40	58,60	
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.394,37	20.915,56	55,77	
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	1.337,76	20.066,25	53,51	
Almacenero	1.120,69	16.810,40	44,83	
Encargado/a de Grupo o Edificio	1.187,81	17.817,07	47,51	€/día
Responsable de Equipo	1.152,61	17.289,13	46,10	€/día
Grupo IV Personal Operario	**Euros día**	**Euros anual**	**Euros día**	
Conductor/a-Limpiador/a	43,03	19.578,05	1,72	
Especialista	41,68	18.965,29	1,67	
Peón Especialista	38,07	17.327,77	1,52	
Limpiador/a	35,94	16.354,54	1,44	
Oficial	41,69	18.970,44	1,67	
Ayudante	38,07	17.327,77	1,52	
Peón	35,94	16.354,54	1,44	
Aprendiz	33,18	15.092,94	1,33	

Otros conceptos:

Transporte Jornada completa	5,91 €
Transporte Jornada parcial	2,87 €/mínimo
Kilometraje	0,36 €/km.
Comida	14,88 €
Cena	12,58 €
Pernocta	39,43 €
Plus Festivo (más de 4 horas)	26,57 €
Plus Festivo (menos de 4 horas)	15,93 €

TABLA SALARIAL - 2025

Grupos Profesionales	Euros mes	Euros anual	*Antigüedad consolidada a 31/12/94 por cada trienio* Euros mes	
Grupo I Personal Directivo				
Grupo II Personal Administrativo				
Jefe/a Administrativo/a de 1ª	1.570,03	23.550,63	62,80	
Jefe/a Administrativo/a de 2ª	1.516,35	22.745,40	60,65	
Oficial de 1ª	1.404,05	21.060,75	56,16	
Oficial de 2ª	1.330,80	19.961,91	53,23	
Auxiliar	1.257,53	18.862,72	50,30	
Grupo III Mandos Intermedios				
Encargado General	1.516,36	22.745,57	60,65	
Supervisor/a o Encargado/a de Zona	1.443,17	21.647,60	57,73	
Supervisor/a o Encargado/a de Sector	1.384,58	20.768,57	55,38	
Almacenero	1.159,91	17.398,76	46,40	
Encargado/a de Grupo o Edificio	1.229,38	18.440,67	49,18	€/día
Responsable de Equipo	1.192,95	17.894,25	47,72	€/día
Grupo IV Personal Operario	**Euros día**	**Euros anual**	**Euros día**	
Conductor/a-Limpiador/a	44,54	20.263,28	1,78	
Especialista	43,14	19.629,08	1,73	
Peón Especialista	39,40	17.934,24	1,58	
Limpiador/a	37,20	16.926,95	1,49	
Oficial	43,15	19.634,41	1,73	
Ayudante	39,40	17.934,24	1,58	
Peón	37,20	16.926,95	1,49	
Aprendiz	34,34	15.621,19	1,37	

Otros conceptos:

Transporte Jornada completa	6,09 €
Transporte Jornada parcial	2,96 €/mínimo
Kilometraje	0,37 €/km.
Comida	15,40 €
Cena	13,02 €
Pernocta	40,81 €
Plus Festivo (más de 4 horas)	27,50 €
Plus Festivo (menos de 4 horas)	16,49 €