

5. El promotor deberá cumplir con la totalidad de los condicionantes establecidos en la DIA, en tanto informe preceptivo y determinante que, conforme al artículo 41 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, establece las condiciones en las que puede desarrollarse el proyecto durante su ejecución y su explotación, y, en particular, antes de las obras:

- Previamente al inicio de la fase de construcción, se elaborará y comunicará al órgano sustantivo un plan de prevención de contaminación por derrames o vertidos accidentales y de actuación urgente en caso de ocurrencia.

- Todas las superficies de estacionamiento de maquinaria, acopios y superficies auxiliares con elementos contaminantes se impermeabilizarán y dotarán con elementos que permitan recoger eventuales vertidos.

6. La citada Declaración de Impacto Ambiental de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental establece asimismo una serie de condicionantes específicos que se deberán cumplir antes de la obtención de la autorización de explotación, debiendo dar cuenta del cumplimiento de los mismos ante el órgano competente provincial, previa presentación de las medidas definidas y presupuestadas por el peticionario en un proyecto o en una adenda al mismo.

7. La autorización administrativa de construcción no dispensa en modo alguno de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de cualesquiera autorizaciones adicionales que las instalaciones precisen, y, entre ellas, la obtención de las autorizaciones (o de la observancia de cualesquiera otras formalidades de control) que, en relación con los sistemas auxiliares y como condición previa a su instalación o puesta en marcha, puedan venir exigidas por la legislación de seguridad industrial y ser atribuidas a la competencia de las distintas Comunidades Autónomas.

8. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución si durante el transcurso del tiempo se observase incumplimiento, por parte del titular de los derechos que establece la misma, de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo oportuno expediente, acordará la anulación de la correspondiente Autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven de dicha situación, según las disposiciones legales vigentes.

9. El promotor tendrá en cuenta para su ejecución las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas expresamente por él.

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-0496

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Teruel celebrada en Teruel el día 04 de diciembre de 2023, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Teruel (44000365011989).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, vista el Acta de subsanación de la Comisión Negociadora celebrada en Teruel el 26 de enero de 2024 y el texto subsanado y comunicado el 06 de febrero de 2024, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo, 8 de febrero de 2024.

ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Teruel, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL

PREÁMBULO

Las partes signatarias, integradas, como representación sindical, por CCOO del Hábitat de Aragón y en representación empresarial, por la Asociación profesional de Empresas de Limpieza ASPEL, reconociéndose mutuamente su legitimación y representatividad, y estimando necesario el impulso y dinamización de la negociación colectiva en este sector de actividad, conciertan el presente Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de Teruel.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1º.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

Artículo 2º.- Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de obligada aplicación a las empresas que actualmente existen como a las que puedan constituirse en el futuro cuyos centros de trabajo radiquen en Teruel y su provincia y que se dediquen a la limpieza de locales y edificios.

Artículo 3º.-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, así como a los trabajadores que pertenezcan a empresas que tengan subcontratadas con un empresario principal las tareas propias de la actividad de limpieza descritas en el presente Convenio Colectivo y a aquellos trabajadores que realicen su actividad en los centros sanitarios que no estén acogidos a otro convenio colectivo más beneficioso

- AMBITO TEMPORAL

Artículo 4º.-El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años, comenzando el 1 de Enero de 2022 y finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2026, retro trayéndose los efectos económicos al 1 de enero del 2024.

- DENUNCIA

Artículo 5º.La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a las otras partes y notificándolo a la autoridad laboral con 30 días de antelación a la finalización de su vigencia. Una vez denunciado las partes tendrán obligación de constituir la mesa negociadora en el primer trimestre del año siguiente a la finalización de su vigencia.

En caso de que no se denuncie por ninguna de las partes, las tablas salariales se incrementarán en el 1% anual, a partir del año 2027. Esta última clausula perderá vigor el 31 de Diciembre de 2037.

Las cláusulas normativas y obligacionales del convenio colectivo quedarán prorrogadas hasta la firma de un nuevo texto de la misma naturaleza que el anterior.

- COMISION PARITARIA

Artículo 6º.-

1.- La Comisión Paritaria es el Órgano de Interpretación, Conciliación, Arbitraje y Vigilancia del cumplimiento del Convenio. Sus funciones son:

- a) Conciliación del Convenio.
- b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos.
- c) Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y estudio de la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.
- e) Cuantas otras le sean encomendadas por el presente Convenio.

2. La Comisión se compondrá de 3 vocales por cada una de las partes. Estos vocales serán los que designe en su momento cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes con antelación de una semana debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se reúna.

4. Los acuerdos o resoluciones adoptadas por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en el Convenio Colectivo.

5. En los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, la Comisión Paritaria podrá emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación.

6. Resolución de la problemática que sobre vacaciones a disfrutar el personal se suscite como consecuencia de cambio de contrata.

- GARANTIAS PERSONALES

Artículo 7º.- Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, indivisibles o colectivas más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

CAPITULO I I
RETRIBUCIONES
- SALARIOS

Artículo 8º.- Los salarios que regirán durante los años de vigencia del convenio colectivo son los que se adjunta en el anexo I. Para 2023 se acuerda incrementar los salarios en 2 puntos porcentuales sobre los salarios que rigieron a 31 de diciembre de 2022, este incremento no devengará atrasos durante la anualidad de 2023, sirviendo exclusivamente como base para el cálculo de la tabla del año 2024.

Se acuerda una paga de firma de convenio no consolidable de un importe de 100 euros brutos para todo el personal trabajador del sector a jornada completa, pagadera en proporción a su jornada así como al tiempo trabajado durante el año 2023.

Para 2024, se acuerda incrementar los salarios en 2,5 puntos porcentuales a partir del 1 de enero, con respecto a los salarios que regirán hasta 31 de diciembre de 2023 más el 2% establecido en el párrafo anterior.

Para 2025, se acuerda incrementar los salarios en 3 puntos porcentuales a partir del 1 de enero, con respecto a los salarios que regirán hasta 31 de diciembre de 2024.

Para 2026, se acuerda incrementar los salarios en 3 puntos porcentuales a partir del 1 de enero, con respecto a los salarios que regirán hasta 31 de diciembre de 2025.

- PLUSES Y CONCEPTOS ECONOMICOS

Artículo 9º.- Los pluses y conceptos económicos que como mínimo compondrán la nómina de salarios serán:

1.- SALARIO BASE

Es la cantidad percibida por mes natural y su cuantía es la que se refleja en el anexo I.

2. PLUS DOMINGO O FESTIVO

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en domingo o festivo percibirán durante, la vigencia del presente convenio un plus por jornada trabajada y por cada uno de ellos, de 18.26, para los años 2022 y 2023; 19.09 €, para el año 2024; 19.66 €, para el año 2025 y 20.25, para el año 2026.

La prestación del servicio las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero tendrán el mismo tratamiento retributivo que los festivos.

Los trabajadores/as que presten sus servicios durante los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero percibirán, en concepto de plus festivo, la cantidad de 64.45 € en 2022 y 2023, 67.38 €/día en 2024, 69.40 €/día en 2025 y 71.49 € en 2026. Esta cantidad no será acumulable con el plus de domingos y festivos y se mantendrá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

3. PLUS CENTROS SANITARIOS

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros sanitarios, mutuas, clínicas privadas o similares, es decir, cualquier centro sanitario no dependiente del Servicio Aragonés de la Salud, cobrarán un plus mensual de 105.27 € en 2022 y 2023, 110.06 € en 2024, 113.36 € en 2025 y 116.76 € en 2026.

4. PLUS DE LIMPIEZA INDUSTRIAL

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en limpieza industrial, tendrán derecho a percibir un plus mensual de 105.27 € en 2022 y 2023, 110.06 € en 2024, 113.36 € en 2025 y 116.76 € en 2026.

5. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio habrá dos gratificaciones extraordinarias correspondientes cada una de ellas a una mensualidad, integrada por el salario base mensual más la antigüedad. Su devengo será semestral y su abono será efectivo el 30 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

6. ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en este Convenio percibirá un complemento salarial por antigüedad que consistirán en trienios, cuyo importe mensual por cada trienio devengado será de 27.27 € mensuales en 2022 y 2023, 28.51 € mensuales en 2024, 29.37 € mensuales en 2025 y de 30.25 € mensuales en 2026.

El cómputo de la antigüedad se regirá por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será aquella en la que comience a prestar servicios.

b) Se tendrá en cuenta todo el tiempo servido, considerándose como si efectivamente se haya trabajado todos los meses y días ininterrumpidos en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros o en comisiones, licencias retribuidas o situación de I.T. Igualmente se computará el tiempo de excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical.

7. PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Con carácter general la actuación de empresas y trabajadores será la de la aplicación y cumplimiento de los principios de la acción preventiva evitando los riesgos laborales, adoptando las medidas preventivas que permitan la prestación del trabajo en condiciones adecuadas de seguridad.

No obstante lo anterior, con carácter excepcional, para los supuestos en que la prestación del trabajo se tenga que desarrollar en situaciones de Penosidad, Toxicidad, o Peligrosidad con carácter habitual y así esté reconocido. En 2022 y 2023 se abonará a los trabajadores afectados, mientras y durante el tiempo que lo desempeñen efectivamente, un plus mensual de 140.39 €, diario de 6,72 € ó 0,89 € por hora trabajada. En 2024 las cantidades anteriores se corresponderán con 146.78 €, 7.02 € y 0,93 €, respectivamente. En 2025 las cantidades anteriores

se corresponderán con 151.18 €, 7.24 € y 0.96 €, respectivamente. En 2026 las cantidades anteriores se corresponderán con 155.72 €, 7.46 € y 0.99 €, respectivamente.

8.- TRABAJOS NOCTURNOS

Los trabajadores que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de trabajo nocturno, equivalente al 30% del salario base diario de su categoría, salvo que éste se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo efectivamente trabajado en periodo nocturno. Si las horas nocturnas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

- DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Artículo 10º.-

1. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Comisión de Servicios, la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo.

2. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una Comisión de Servicio.

3. Las cuantías a percibir serán las que a continuación se indican:

Para 2022 y 2023

| | |
|------------------|---------|
| Pensión Completa | 56.15 € |
| Media Dieta | 28.07 € |
| Por Comida | 14.70 € |

Para 2024

| | |
|------------------|---------|
| Pensión Completa | 58.70€ |
| Media Dieta | 29.35 € |
| Por Comida | 15.37 € |

Para 2025

| | |
|------------------|---------|
| Pensión Completa | 60.46 € |
| Media Dieta | 30.23 € |
| Por Comida | 15.84 € |

Para 2026

| | |
|------------------|---------|
| Pensión Completa | 62.28 € |
| Media Dieta | 31.13 € |
| Por Comida | 16.31 € |

4. Cuando en una misma jornada, el trabajador/a tenga que trasladarse de un centro a otro, el tiempo de desplazamiento será considerado como de trabajo efectivo.

5. Cuando un trabajador sea destinado por causas del servicio fuera de la localidad de trabajo y tenga que utilizar vehículo propio, se le abonará una compensación de 0,20 € por kilómetro durante todo el periodo de vigencia del presente convenio, siempre y cuando no exista la posibilidad de utilizar servicio de transporte público.

CAPITULO III

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y VACANTES

- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Artículo 11º.- Durante toda la vigencia del convenio la jornada de trabajo se establece en cómputo anual en 1.763 horas, manteniéndose las 39 horas semanales con cuatro horas de descanso anual que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En los centros que por necesidades del servicio se trabaje domingos y festivos, los turnos de descanso serán rotativos, y en estos servicios el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos.

Salvo pacto en contrario, los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran una asistencia continuada durante las veinticuatro horas del día.

- REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Artículo 12º.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

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

- VACACIONES

Artículo 13º.-El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas, previo acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados, de 22 días laborales si trabaja cinco días a la semana, o de 26 días laborales si se trabaja seis días.

El periodo de disfrute de las vacaciones será del día 1 de Junio al 30 de Septiembre y será por turnos rotativos por meses naturales, con un máximo de 25% de trabajadores por turno y por centro de trabajo.

Solo por acuerdo con la representación legal de los trabajadores podrán pactarse regímenes distintos de disfrute de vacaciones del previsto en el presente convenio colectivo.

Si algún trabajador solicitara el disfrute de las vacaciones fuera del periodo vacacional se le concederá, si en ese periodo no hay más de un 25% de vacantes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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.

- LICENCIAS

Artículo 14º.-Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro como pareja de hecho.
2. Un día en caso de boda de hijos, padres, hermanos, tíos o cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días cuando con tal motivo el trabajador hubiera de hacer un desplazamiento al efecto que supere los 150 Kms. de distancia.
3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
4. Dos días al año por asuntos propios, que no será necesario justificar. Será necesario preavisar con una antelación mínima de 72 horas al día de disfrute. Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones o no podrán disfrutarse en puentes.
5. Se tendrá derecho a 16 horas anuales para poder acudir a visitas médicas o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Será necesario el justificante del médico.
6. Tres días por el fallecimiento 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 cinco días.
7. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- 8.- Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: tíos, sobrinos y bisabuelos.
9. Un día por traslado de domicilio habitual.
- 10.- Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos sin retribuir a aquéllos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.
- 11.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre bio-

lógica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

12.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13.- Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de 8 horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a tutorías de los hijos hasta los 16 años de edad.

14.- Los permisos retribuidos que se contienen en los apartados 1 y 6 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.

Para la concesión de los permisos contemplados en este Artículo el trabajador lo comunicará previamente a la empresa, justificándolo debidamente.

- VACANTES

Artículo 15º.-En el caso de que se produzca una vacante a cubrir en un centro de trabajo, tendrán preferencia los trabajadores/as de la empresa, que no estén a jornada completa. Éstos optarán voluntariamente y entre los interesados, será la empresa quien elija a la persona a ampliar.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá como vacante el puesto de trabajo generado, como consecuencia de la baja definitiva de un trabajador en la empresa, que no se amortice por decisión del cliente o de la empresa, o generado como puesto de nueva creación.

- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Artículo 16º.El trabajador, una vez cumplida la edad establecida legalmente, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, la edad ordinaria de jubilación, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

El trabajador que desee optar por la jubilación parcial deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de tres meses.

- ROPA DE TRABAJO

Artículo 17º.-Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a sus trabajadoras/es dos uniformes completos por año, y un par de zuecos o zapatillas. La primera se dará al inicio del trabajo por la contrata o si es continuación de contrata durante el primer trimestre del año y la segunda durante el tercer trimestre del año.

Las trabajadoras/es que estén contratados por una jornada parcial recibirán un único uniforme.

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 de sus trabajadores el uso de las prendas entregadas.

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

- TURNOS

Artículo 18º.-Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias personales de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma del trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible.

Las Empresas que tengan más de un centro de trabajo procurarán ocupar a sus empleados en el más próximo a su residencia, dentro de sus posibilidades. En caso de existir discrepancias al respecto, éstas será objeto de examen y consideración por la Comisión Paritaria.

- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19º.-Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo necesario cumpliendo siempre el límite legal.

El precio de la hora extra se negociará en cada empresa. La cantidad mínima se establece en 8.23 €/hora para 2022y 2023, en 8.60 €/hora para 2024, en 8.86 €/hora para 2025 y, en 9.12 €/hora para 2026. Si la hora extraordinaria es festiva se establece una cuantía mínima de 10.83 €/hora para 2022y 2023, 11.32 €/hora para 2024, 11.66 €/hora para 2025 y 12.01 €/hora para 2025.

El trabajador podrá optar entre la compensación económica de las horas extraordinarias realizadas o la compensación en tiempo de descanso retribuido a razón, como mínimo, de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria realizada. El tiempo que corresponda de descanso retribuido por compensación de las horas extraordinarias realizadas se podrá acumular hasta completar jornadas completas, y por voluntad del trabajador.

- CAMBIO DE CONTRATA

Artículo 20º.-Con el fin de mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Adscripción del personal: Cuando una empresa en la que viniera realizando el servicio de limpieza a través de un contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase con los propios trabajadores de su empresa, y por el contrario deber hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido servicio de limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

2. Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuvieren prestando servicio en dicho centro por un periodo superior a cuatro meses, se considerarán fijos de centro a los efectos de la subrogación, pasando a estar adscritos a la nueva responsable del servicio cualquiera que sea la modalidad de su contrato laboral, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa, así como todos los derechos derivados del mismo tales como categoría, salarios, antigüedad, jornada, horario, etc. Igualmente se subrogará si la empresa saliente probase fehacientemente y documentalmente que el servicio de limpieza se hubiere iniciado con menos de cuatro meses de antelación al término de la concesión.

El personal incorporado por el anterior titular a este centro de trabajo, dentro de los cuatro últimos meses, seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada a los efectos indicados en los párrafos anteriores de este apartado, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de los trabajadores en el referido centro de trabajo.

Siempre que las empresas de limpieza conozcan con la suficiente antelación el cambio de contratas preavisarán del mismo a los trabajadores afectados con una antelación de 10 días, así como a sus representantes sindicales, comités de empresa o delegados de personal.

3. Si por exigencias del cliente, lo cual deberá acreditarse documentalmente, tuviera que ampliarse en los referidos cuatro últimos meses con personal de nuevo ingreso, dicho personal también será incorporado a la nueva responsable del servicio.

4. Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos a la nueva responsable del servicio, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones. Dichas situaciones deberán ser probadas documentalmente por la empresa saliente en el momento de la pérdida del centro. El personal que con contrato de interinidad sustituya a los trabajadores anteriormente indicados, pasará a la nueva responsable del servicio en concepto de interinos, hasta tanto que se produzca la incorporación del sustituido.

5. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas por la anterior titular del servicio a sus trabajadores serán abonadas a éstos por la misma al finalizar la contrata. La empresa saliente responderá de todas las obligaciones retributivas y las cuotas de la Seguridad Social hasta el momento de su cese en la adjudicación, correspondiendo a la nueva adjudicataria la subrogación de los trabajadores del centro con las mismas condiciones que mantenían con el cesante.

6. La nueva responsable del servicio de limpieza comunicará mediante telegrama o carta notarial, a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva responsable del servicio automáticamente y sin más formalidades se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de contrata.

La empresa cesante, por su parte, estará obligada a notificar a la nueva responsable del servicio, tan pronto como le sea comunicada la pérdida de la contrata su cese del servicio, así como a proporcionarle una relación de los trabajadores del centro de trabajo, objeto del cambio empresarial, en la que se acrediten las condiciones laborales del personal afectado, tales como nombre y apellidos, antigüedad, número de afiliación a la Seguridad Social y demás cargas sociales, y de todo tipo de retribuciones, mediante presentación de los cuatro últimos meses de los boletines de cotización de la Seguridad social (TC1 y TC2) y nóminas, así como certificación de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social este certificado deberá estar fechado en alguno de los cuatro últimos meses anteriores al cambio de contrata.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.

La no presentación de cualquiera de dichos documentos impedirá, el derecho de la no subrogación, continuando los trabajadores afectados al servicio del empresario saliente.

Lo anteriormente indicado es absolutamente necesario para que la subrogación opere.

7. De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice la primera limpieza, y que no haya suscrito con el cliente contrato de mantenimiento.

8. El contrato de trabajo entre la anterior responsable del servicio y los trabajadores sólo se extinguirá en el momento en que se produzca la subrogación de derecho de los mismos por la nueva responsable del servicio.

9. Si la subrogación implicase a un trabajador que realiza su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno solo de ellos el cambio de contrata, las empresas cesantes y nueva responsable del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos los empresarios afectados se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de I.L.T., permisos, vacaciones, excedencias, etc., del trabajador pluriemplado, a fin de que el

operario que se encontrase en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de servicio cualquiera que sea su status o configuración jurídica, y personal de limpieza afectado.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo habrá de probarse así mismo documentalmente, y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

11. 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.

- EXCEDENCIAS Y SUS CLASES

Artículo 21º.- El personal afectado por el presente Convenio podrá pasar a la situación de excedencia sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

La excedencia podrá tener las siguientes modalidades:

a).- Voluntaria.

b).- Forzosa.

c).- Por guarda de un hijo.

d).- Por cuidado de familiares

a) La excedencia voluntaria deberá solicitarse con una antelación de 15 días. Para solicitarla el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de un año, y la duración de ésta excedencia será de al menos 4 meses y máximo de 5 años.. El reingreso tendrá lugar dentro del periodo máximo de 90 días desde la fecha de la terminación de la excedencia, si el excedente solicitase el reingreso con una antelación mínima de 30 días antes de la terminación. Entre la finalización de una excedencia y la petición de una nueva deberán transcurrir como mínimo 8 meses.

b) Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure aquella.

Esta excedencia se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Por ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por ostentar cargo electivo sindical de ámbito provincial, regional o nacional en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del Sindicato o Confederación a la que pertenezca.

El reingreso se efectuará en el mismo puesto y centro de trabajo y deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo o puesto de trabajo o de la terminación del contrato.

c) Excedencia por guarda de un hijo: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

- RECONOCIMIENTOS MEDICOS

Artículo 22º.-Los reconocimientos médicos se practicarán por los servicios sanitarios adecuados y con arreglo a la siguiente periodicidad:

a) Las empresas estarán obligadas con carácter anual a llevar a cabo los reconocimientos médicos necesarios para la vigilancia de la salud, siendo necesario el consentimiento expresado por parte del personal trabajador.

b) Periódicos y específicos al personal para el que, en razón de su actividad, así lo establezca la Legislación Vigente.

c) A todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad por accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

d) A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de trabajo.

- POLIZA DE SEGURO

Artículo 23º.-Con independencia de lo establecido en la Legislación Vigente las empresas formalizarán una póliza de seguros en favor del trabajador o de sus herederos que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta o total derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con la cuantía de 17.531,22 € durante la vigencia del Convenio.

Así mismo tendrán derecho a este seguro y en la misma cuantía las contingencias de muerte, invalidez permanente absoluta o total si es derivada de accidente durante las 24 horas del día, es decir sea o no laboral.

- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 24º.-Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario del 50% de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, durante los tres primeros días de la baja en los casos de I.T. derivada de contingencias comunes (accidente no laboral y enfermedad común).

Los trabajadores percibirán un complemento a cargo del empresario que garantizará el cobro del 100 % de su salario real, excluidos complementos extrasalariales y horas extraordinarias, en los casos de I.T. derivada de contingencias profesionales (accidente laboral y enfermedad profesional), y mientras dure todo el proceso.

CAPITULO I V

- CONTRATACION

Artículo 25º.-

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal y demás normas de aplicación

CAPITULO V

- DERECHO DE LOS AFILIADOS SINDICALES

Artículo 26º.-Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y en su caso, constituir la sección sindical, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros a fin de que esta sea distribuida.

En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

Artículo 27º.-Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA):

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CAPITULO VI

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 28º.- 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 éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc.. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

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

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

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

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

NIVEL II

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

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los

diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

NIVEL III

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

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.

- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 29º.-El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

Mandos Intermedios: Los puestos de Supervisor, Encargado/a General o Encargado/a Zona/Sector serán de libre designación de las empresas.

En las demás categorías profesionales de los mandos intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal operativo por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Administrativo: En los puestos de las categorías administrativas reguladas en el presente convenio las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

Personal Operativo: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras.

- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 30º.-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, destrozarse 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 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

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

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

- INAPLICACION DEL CONVENIO

Artículo 31º.- Cláusula contra el "dumping empresarial"

El presente convenio colectivo declara la imposibilidad de, en el ámbito de la empresa, pactar condiciones que, en el todo o en la parte, alteren o modifiquen lo establecido en el presente texto convencional, salvo que lo hicieran para mejorar los derechos de los trabajadores aquí recogidos. Se exceptúan de lo anterior aquéllos pac-

tos suscritos entre la representación legal de los trabajadores y las empresas que, sin alterar o modificar lo aquí pactado, supongan una adaptación al ámbito de la empresa o centro de trabajo en cuestiones meramente organizativas.

Artículo 32º.- Cláusula de descuelgue

Se comunicará a la Comisión Paritaria el sometimiento de la inaplicación del convenio, ante la falta de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presentará a la Comisión Paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia: de inaplicación salarial (art. 82.3 ET), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el 82.3 del ET), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula Adicional

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 Convenio Colectivo Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Segunda. Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022

| | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | | |
| GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO | | |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1048,9 | 14684,6 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 999,87 | 13998,18 |
| GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1113,04 | 15582,56 |
| ENCARGADO ZONA O SECTOR | 1048,9 | 14684,6 |
| ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO | 1048,9 | 14684,6 |
| RESPONSABLE DE EQUIPO | 1031,76 | 14444,64 |
| GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO | | |
| CONDUCTOR-LIMPIADOR | 1046,89 | 14656,46 |
| ESPECIALISTA | 999,87 | 13998,18 |
| PEÓN ESPECIALISTA | 975,18 | 13652,52 |
| LIMPIADOR Y PEÓN | 950,48 | 13306,72 |

Plus de centros sanitarios:
Plus de limpieza industrial:
Trienio Antigüedad:

€105,27
€105,27
€27,27

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional 2022 (14.000 euros/brutos/anuales), calculado en cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

TABLAS SALARIALES 2023

| | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|--------------------|------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | | |
| GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO | | |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1069,88 | 14978,32 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1019,87 | 14278,18 |
| GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1135,3 | 15894,2 |
| ENCARGADO ZONA O SECTOR | 1069,88 | 14978,32 |
| ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO | 1069,88 | 14978,32 |
| RESPONSABLE DE EQUIPO | 1052,4 | 14733,6 |
| GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO | | |
| CONDUCTOR-LIMPIADOR | 1067,83 | 14949,62 |
| ESPECIALISTA | 1019,87 | 14278,18 |
| PEÓN ESPECIALISTA | 994,68 | 13925,52 |
| LIMPIADOR Y PEÓN | 969,49 | 13572,86 |

| | |
|------------------------------|---------|
| Plus de centros sanitarios: | €105,27 |
| Plus de limpieza industrial: | €105,27 |
| Trienio Antigüedad: | €27,27 |

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional vigente 2023 (15.120 euros/brutos/ anuales), calculado en cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

TABLAS SALARIALES 2024

| | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|----------------------------|--------------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | | |
| GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO | | |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1096,63 | 15352,82 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1045,37 | 14635,18 |
| GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1163,68 | 16291,52 |
| ENCARGADO ZONA O SECTOR | 1096,63 | 15352,82 |
| ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO | 1096,63 | 15352,82 |
| RESPONSABLE DE EQUIPO | 1078,71 | 15101,94 |
| GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO | | |
| CONDUCTOR-LIMPIADOR | 1094,53 | 15323,42 |
| ESPECIALISTA | 1045,37 | 14635,18 |
| PEÓN ESPECIALISTA | 1019,55 | 14273,7 |
| LIMPIADOR Y PEÓN | 993,73 | 13912,22 |

| | |
|------------------------------|---------|
| Plus de centros sanitarios: | €110,06 |
| Plus de limpieza industrial: | €110,06 |
| Trienio Antigüedad: | €28,52 |

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

TABLAS SALARIALES 2025

| | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|----------------------------|--------------------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | | |
| GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO | | |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1129,53 | 15813,42 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1076,73 | 15074,22 |
| GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1198,59 | 16780,26 |
| ENCARGADO ZONA O SECTOR | 1129,53 | 15813,42 |
| ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO | 1129,53 | 15813,42 |
| RESPONSABLE DE EQUIPO | 1111,07 | 15554,98 |
| GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO | | |
| CONDUCTOR-LIMPIADOR | 1127,37 | 15783,18 |
| ESPECIALISTA | 1076,73 | 15074,22 |
| PEÓN ESPECIALISTA | 1050,14 | 14701,96 |
| LIMPIADOR Y PEÓN | 1023,54 | 14329,56 |

| | |
|------------------------------|---------|
| Plus de centros sanitarios: | €113,36 |
| Plus de limpieza industrial: | €113,36 |
| Trienio Antigüedad: | €29,38 |

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos.

TABLAS SALARIALES 2026

| | SALARIO MENSUAL | SALARIO ANUAL |
|---|-----------------|---------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | | |
| GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO | | |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | 1163,42 | 16287,88 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 1109,03 | 15526,42 |
| GRUPO PROFESIONAL III MANDOS INTERMEDIOS | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1234,55 | 17283,7 |
| ENCARGADO ZONA O SECTOR | 1163,42 | 16287,88 |
| ENCARGADO DE GRUPO O EDIFICIO | 1163,42 | 16287,88 |
| RESPONSABLE DE EQUIPO | 1144,4 | 16021,6 |
| GRUPO PROFESIONAL IV PERSONAL OPERARIO | | |
| CONDUCTOR-LIMPIADOR | 1161,19 | 16256,66 |
| ESPECIALISTA | 1109,03 | 15526,42 |
| PEÓN ESPECIALISTA | 1081,64 | 15142,96 |
| LIMPIADOR Y PEÓN | 1054,25 | 14759,5 |

| | |
|------------------------------|---------|
| Plus de centros sanitarios: | €116,76 |
| Plus de limpieza industrial: | €116,76 |
| Trienio Antigüedad: | €30,26 |

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Las retribuciones fijadas en el presente anexo se entienden referidas a los trabajadores que en cada categoría profesional realizan una jornada de 1.763 horas anuales o 39 horas en jornada semanal.

En jornadas inferiores a las señaladas, se percibirá la parte proporcional de salario en relación con el tiempo efectivo de trabajo, en todos los conceptos

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

Núm. 2024-0318

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA DE CONCESIÓN AGUAS SUBTERRÁNEAS**

Se somete al trámite de Información Pública la siguiente solicitud de una concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 1392/2022 (2022CP0124)

TITULAR: 2 Personas físicas

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: PUEBLA DE VALVERDE (LA) (TERUEL)

TÉRMINO DONDE SE VA A USAR EL AGUA: PUEBLA DE VALVERDE (LA) (TERUEL)

SISTEMA DE EXPLOTACIÓN: 2: MIJARES-PLANA DE CASTELLÓN

MASA DE AGUA SUBTERRÁNEA: 080.103 JAVALAMBRE ORIENTAL