

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE MÁLAGA Y SU PROVINCIA.

VISTO el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de la comisión negociadora, de fecha 8 de julio de 2025, del sector de limpieza de edificios y locales de Málaga y su provincia, número de expediente REGCON, 29/01/270/2025, presentado en REGCON con fecha 15 de septiembre de 2025, código de convenio colectivo 29000285011982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 17 de septiembre de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE MÁLAGA Y PROVINCIA

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo obliga por igual a todas las empresas cuya dedicación sea la actividad de limpieza de edificios y locales.

Será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras siempre que presten servicios por cuenta ajena en alguna de las empresas dedicadas a la actividad de la limpieza de edificios y locales de Málaga y su provincia, incluso para aquellas empresas que, ubicadas en esta provincia, tengan su sede social fuera de la misma.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio se establece por dos años, siendo su vigencia a todos los efectos desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2025, independientemente de cuando

se produzca su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, fijándose como anexo al presente convenio las tablas salariales a aplicar durante los años 2024 y 2025.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

El presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado, y mantendrá su ultraactividad mientras no se negocie uno nuevo.

En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a quince días desde la constitución de dicha comisión.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de las personas trabajadoras será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que, considerada en cómputo global anual, superase las aquí planteadas.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 5. Clasificación profesional y trabajos de superior e inferior categoría

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio sectorial serán clasificadas en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones profesionales consignadas en el presente convenio sectorial son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este convenio sectorial podrá ser asignada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que una persona trabajadora realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente convenio sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a que tenga derecho la persona trabajadora.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al grupo profesional, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora, sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En caso de que existan dudas interpretativas sobre lo establecido en materia de clasificación profesional, la comisión paritaria elevará la consulta que proceda a la comisión paritaria del convenio estatal.

Artículo 6. *Grupos 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.

Artículo 6.1. **GRUPO I**

Las personas trabajadoras adscritas 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/a, Director/a Comercial, Director/a de Administración, Director/a de Recursos Humanos, Director/a de Compras, Jefe/a de Servicios, titulados/a de Grado Superior y titulados/a de Grado Medio.

Artículo 6.2. **GRUPO II**

Las personas trabajadoras adscritas 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 otras personas trabajadoras. 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/a Administrativo/a de Primera, Jefe/a Administrativo/a de Segunda, Cajero/a, Oficial/a Primera, Oficial/a Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 6.3. **GRUPO III**

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismos y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

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/a General, Supervisor/a o Encargado/a de Zona, Supervisor/a o Encargado/a de Sector, Encargado/a de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 6.4. GRUPO IV

Las personas trabajadoras adscritas 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 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/a Especializado/a, Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 6.5. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL 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/as que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizados por título de doctor/a o licenciado/a y todos/a aquellos/a que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 6.6. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL II

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

Artículo 6.7. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL III

Son las personas trabajadoras 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 informan 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 recogerán la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tienen a su cargo a dos o más encargados/as siendo sus funciones las siguientes:

- Organizar al 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, informando de las incidencias que se produzcan, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

Las que tienen a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, 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.

Las que tienen bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve personas trabajadoras, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realicen tal función ejercerán de Limpiador/a.

Artículo 6.8. DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL IV

Personas trabajadoras que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, dominan 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; las que ejecutan las tareas de fregado, despolvado, 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 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; las que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realizan indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un/a 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general; las que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento; las que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colaboran en funciones propias de este y bajo su responsabilidad; las encargadas de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 7. Niveles funcionales

NIVEL I

Personas trabajadoras que ejecutan las tareas de fregado, despolvado, 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 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. Las 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/as encargados/as de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II

Personas trabajadoras 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.

Personas trabajadoras que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realizan indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor o conductora 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

NIVEL III

Personas trabajadoras que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, dominan 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.

CAPÍTULO III

Inicio de la relación

Artículo 8. *Periodo de prueba*

En materia de periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal y convencional de ámbito estatal vigente en cada momento.

Artículo 9. *Contratación*

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de ámbito estatal vigente en cada momento.

Artículo 10. *Subrogación 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 accesorio, 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 personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria, los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, 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, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas 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. Personas trabajadoras 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 periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis 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. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d. Personas trabajadoras 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 seis meses anteriores a la finalización de aquella.
- e. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f. Personas trabajadoras 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 seis 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 las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a. Las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c. Las personas trabajadoras 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d. Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo 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 periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personas trabajadoras, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada 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 las personas trabajadoras que resulten afectadas. A la finalización del periodo de suspensión, dichas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas 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 de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquella a parte 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 adscritas a la nueva titular aquellas personas trabajadoras 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 aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras 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 aquellas 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. CAMBIO DE CONTRATA: 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 todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogadas conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritas a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

ANEXO I

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 periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical o legal de los trabajadores/as 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 las personas trabajadoras afectadas.
- 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 persona trabajadora afectada 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.

CAPÍTULO IV

Desarrollo de la relación

Artículo 11. *Ascensos y ceses*

1. ASCENSOS

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio colectivo tendrán 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:

- PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO. Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
- PERSONAL ADMINISTRATIVO. Las vacantes de Jefe/a Administrativo/a de primera se proveerán libremente por las empresas.
En las restantes categorías administrativas, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.
- MANDOS INTERMEDIOS. El puesto de Encargado/a General será 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 operario 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 SUBALTERNO. La provisión de las vacantes de ordenanza se hará por riguroso turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de dieciocho años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80 por ciento de la diferencia correspondiente al sueldo del convenio.
- PERSONAL OPERARIO. Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los peones especializados y los de estos, entre los limpiadores o limpiadoras.
- PERSONAL DE OFICIOS VARIOS. Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa.

2. CESES

2.1. CESE VOLUNTARIO. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: personal del grupo directivo y técnicos titulados, dos meses; los grupos de administrativos y mandos intermedios, un mes, y grupos subalternos, obreros, varios, quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida anteriormente, las empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si no preavisó con la antelación debida.

Artículo 12. Régimen disciplinario

TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo 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/as compañeros/as 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 jerárquicos 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, consignados en el presente convenio sectorial y en las normas aplicables.
2. FALTAS GRAVES: Se considerarán faltas graves las siguientes:
- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo 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 periodo 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 periodo de treinta días o de más de seis días en un periodo 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 las personas trabajadoras 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 periodo 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.

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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.

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 a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.
- 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 la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas afiliadas a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 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 periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kilómetros del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

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.

Artículo 13. No discriminación en las relaciones laborales

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, pudiendo efectuar cualquier persona trabajadora las tareas que realicen sus compañeros/as de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Artículo 14. Jornada laboral

La jornada laboral máxima será de 1.826,27 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales. Será respetada cualquier jornada inferior que estuviese implantada en cualquier empresa.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se establece un máximo del 10 % de la jornada anual, podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año preavisando a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días de antelación.

Se establece el disfrute de media hora para el bocadillo, para todas las personas trabajadoras que realicen jornada continuada, estableciéndose igualmente que la media hora referida se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15. Horas extraordinarias y complementarias

15.1. Horas extraordinarias: cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con la norma, se abonará según tabla, con un incremento según se establezca en convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

15.2. Horas complementarias: aquellos trabajadores con contrato de jornada parcial que por necesidades del servicio tengan que realizar horas complementarias, podrán pactar la acumulación de las mismas de mutuo acuerdo. Estas horas se abonarán según la legislación vigente (artículo 12.5 ET).

Artículo 16. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo

A partir de la publicación del presente convenio, las empresas abonarán en las dos primeras bajas por enfermedad común sin hospitalización que se verifique en el año natural, el 60 % del salario base, antigüedad y plus convenio desde el primer al tercer día de baja, ambos inclusive.

En caso de incapacidad temporal si existe hospitalización, con ingreso en planta, UCI, UVI o encame similar, aunque sea enfermedad común, la empresa abonarán a sus personas trabajadoras el ciento por ciento de su salario base, antigüedad y plus convenio a partir del primer día de la hospitalización y hasta su incorporación a su puesto de trabajo (incluido el periodo de finalización de la hospitalización hasta su incorporación al trabajo). La persona trabajadora tendrá que acreditar a la empresa con un justificante del ingreso hospitalario, excepto por maternidad.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán a las personas trabajadoras el complemento salarial hasta cubrir el ciento por cien de su salario base, antigüedad y plus convenio a partir del primer día de dicha situación.

Artículo 17. *Vacaciones*

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales ininterrumpidos, retribuidos con salario base, antigüedad y plus convenio.

Por voluntad de la persona trabajadora y siempre con acuerdo previo entre las partes, podrá solicitar que se fraccione el periodo de vacaciones en dos partes, una de dieciséis días y otra de quince días, siempre que no se dé por la actividad de la empresa principal, contratista o contrata, el cierre un mes al año que será obligatorio disfrutarlas en el periodo de cierre.

Artículo 18. *Descanso semanal*

Todo el personal disfrutará de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, sin que puedan computarse dentro del mismo las 12 horas de descanso entre jornadas, disfrutándose por tanto de 48 horas ininterrumpidas.

Artículo 19. *Licencias*

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

- Quince días naturales consecutivos, en caso de matrimonio civil o registro de pareja de hecho, comenzando a computarse en día laborable.
- Dos días laborables 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- 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 consanguineidad 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.
- Dos días laborables por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos un día laborable.
- Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde la persona trabajadora deba asistir en calidad de testigo o parte.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- Dos días de permiso retribuido para carácter propio al año que no requieren de justificación, previa solicitud. No se concederá este permiso a más de una persona trabajadora por centro de trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente, se le concederá permiso retribuido para asistir a exámenes para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias.
- Con carácter general los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, y si la naturaleza del servicio lo permite, se trabajará solo media jornada. En el caso de que en tales fechas el centro permanezca cerrado durante toda la jornada, no se trasladará a la persona trabajadora a prestar servicios de media jornada a otro centro.
- En todo lo no contemplado en este convenio sobre licencias y permisos se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

Artículo 20. *Excedencia*

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia voluntaria es la que podrá disfrutar el trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, para un periodo no menor de tres meses y se podrá prorrogar hasta cinco años, preavisando en caso de querer ampliarlas antes de su finalización en un plazo no inferior a quince días. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. No obstante, la persona trabajadora que solicite y disfrute de esa excedencia voluntaria de entre tres meses y tres años, tendrá derecho a la incorporación automática con derecho a conservar su puesto de trabajo y su centro durante los tres primeros años, en las mismas condiciones anteriores a la solicitud de la excedencia.

Se acuerda que las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia especial de hasta tres meses al año, pudiéndose pedir en dos fracciones, una por cada semestre.

Artículo 21. *Trabajos nocturnos*

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibiendo el plus de nocturnidad, en una cuantía fija igual al 31,50 % sobre el salario base.

Artículo 22. *Maternidad y conciliación de la vida familiar*

Además de cualesquiera otros que la ley ampare o pudiera amparar, son derechos inherentes a las situaciones de protección dentro de la esfera de la maternidad y de la vida familiar los siguientes:

1. **SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.** En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo

de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

2. CUIDADO DEL LACTANTE. Las personas trabajadoras, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

Igualmente, la persona trabajadora podrá voluntariamente acumular el permiso en dieciséis jornadas completas o de veintidós jornadas completas en el caso de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. GUARDA LEGAL. 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 la duración de aquella.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor o la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del ET, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

4. **EXCEDENCIA.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las personas trabajadoras que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reingreso en la empresa, teniendo derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.

5. **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.** Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado de los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de modificación de la legislación vigente en la materia que recogen los apartados precedentes, se aplicará la que esté en vigor en cada momento.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 23. Retribuciones de convenio

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se compondrán del salario base más los complementos salariales y gratificaciones extraordinarias que a continuación se recogen.

El trabajo realizado por personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino, para trabajos de igual clase y rendimiento, prohibiéndose cualquier discriminación salarial.

El pago del salario será como máximo el primer día del mes siguiente al devengado.

Artículo 24. Subida salarial**Año 2024**

- Para el año 2024 las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2024 reflejada en el anexo y que incorpora en el plus convenio anual, las cuantías que en el convenio anterior se abonaban en concepto de plus transporte y plus mantenimiento de prendas de trabajo, por lo que, a partir del 1 de enero de 2024, se eliminan y desaparecen los citados pluses. No procederá hacer revisión alguna respecto de la tabla 2024 con arreglo a la nueva estructura salarial que se pacta para ese año, entendiéndose las cuantías abonadas en concepto de plus transporte y plus mantenimiento de prendas de trabajo, como pagadas en concepto de plus convenio.
- Asimismo, las personas trabajadoras percibirán un pago único no consolidable de 150 euros, proporcional a la jornada y al tiempo trabajado durante el año 2024, de carácter salarial, compensable y absorbible por las subidas del SMI, independientemente de vacaciones e ITs, teniendo como requisitos para su percibo haber prestado servicios en el 2024 y estar de alta en cualquier empresa del sector acogida a este convenio, al menos, desde el 1 de enero del 2025. El importe del plus será proporcional a la parcialidad de la jornada en caso de jornadas parciales. Por tanto, cualquier persona cuyo salario en el 2024 haya sido igual o superior al SMI establecido para el citado año tendrá derecho a percibirlo.

Año 2025

- En el año 2025, las tablas salariales de 2024 tendrán un incremento del 5,5 % sobre las tablas salariales de 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

Todos los pagos derivados de la actualización de las tablas, así como del plus no consolidable, deberán ser abonados al mes siguiente de la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* de este convenio.

El complemento personal salarial derivado del acuerdo de 24 de marzo de 2023, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia* en fecha 10 de mayo de 2023, permanecerá abonándose en sus propios términos a quienes tuvieran derecho al mismo, no siendo compensable y absorbible por las subidas salariales de este convenio, si bien computará a efectos del cálculo del SMI vigente cada año.

Las tablas salariales respecto de cada uno de los ejercicios quedan reflejadas en el anexo.

Complemento de festivos, las personas trabajadoras que trabajen en los días 1 y 6 de enero, 15 de agosto, 12 de octubre y 25 de diciembre, percibirán un complemento de 20 euros por día trabajado que será proporcional a las horas trabajadas.

Artículo 25. Anticipos a cuenta del salario

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90 % del importe del salario mensual, incluidas las pagas extras devengadas.

Artículo 26. Antigüedad

Los aumentos periódicos, por años de servicios prestados en dichas empresas, consistirán en el abono de trienios al 4 % cada uno. Servirá de base para hallar su importe el salario consignado para cada categoría profesional sobre su actualización, cuando esta se produzca.

Artículo 27. Plus de transporte

El plus transporte establecido en convenios anteriores al de 2024-2025 queda suprimido y desaparece con efectos del día 1 de enero de 2024 por mutuo acuerdo entre las partes negociadoras del presente convenio, quedando su cuantía subsumida en el plus convenio regulado en el artículo siguiente.

Este artículo será eliminado del convenio en el siguiente que se suscriba, cuya vigencia comenzará en fecha 1 de enero de 2026.

Artículo 28. *Plus convenio*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán, en concepto de plus convenio, la cantidad consignada en las tablas salariales de los años 2024 y 2025 que se cobrará todos los meses y en proporción a la jornada realizada.

Las cantidades que las personas trabajadoras hubieran percibido durante el año 2024 en concepto de plus transporte y del plus mantenimiento de prendas de trabajo regulados en los artículos 27 y 29 del convenio colectivo anteriormente vigente, deberán entenderse abonadas en concepto del plus convenio aquí establecido, lo que supone una ausencia de impacto económico en su importe al operar la compensación en las cuantías.

Artículo 29. *Plus mantenimiento de prendas de trabajo*

El plus mantenimiento de prendas de trabajo establecido en convenios anteriores al de 2024-2025 queda suprimido y desaparece con efectos del día 1 de enero de 2024 por mutuo acuerdo entre las partes negociadoras del presente convenio, quedando su cuantía subsumida en el plus convenio regulado en el artículo anterior.

Este artículo será eliminado del convenio en el siguiente que se suscriba, cuya vigencia comenzará en fecha 1 de enero de 2026.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias*

Las pagas extraordinarias anuales serán las siguientes:

- Paga extra de Navidad. Igual a treinta días de salario base y antigüedad.
Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año al que corresponda su pago. Esta paga se abonará en la primera quincena del mes de diciembre.
- Paga extra de julio. Igual a treinta días de salario base, antigüedad.
Se devengará entre el 1 de julio y el 30 de junio. Esta paga se abonará en la primera quincena del mes de julio.
- Paga de beneficios. Igual a treinta días de salario base, antigüedad.
Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al pago, debiendo abonarse en la primera quincena del mes de marzo.

Artículo 31

Desde el 1 de enero de 2025, aquellas personas trabajadoras con hijos discapacitados con un grado de reconocido igual o superior al 33 %, se les abonarán doce pagas por importe de 40 euros mensuales.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32. *Prendas de trabajo*

Las empresas afectadas por este convenio facilitarán a las personas trabajadoras prendas de trabajo cumpliendo con la normativa de Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la realización de sus funciones, pudiendo obligar a la persona trabajadora a su utilización en el puesto de trabajo. El vestuario consistirá en dos uniformes al año que se entregarán en los meses de abril y septiembre, el tejido será el adecuado a su estación incluyendo las siguientes prendas:

VERANO

Un pantalón, una camisa o blusón o bata y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

INVIERNO

Un pantalón, una camisa o blusón o bata, rebeca o sudadera y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

Para los servicios realizados en el exterior, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras un anorak con la obligación de renovarlo en caso de deterioro del mismo.

Artículo 33. Póliza

En caso de invalidez o muerte, ambas por accidente laboral o enfermedad profesional, se establece una indemnización de 9.434,56 euros y 6.289,70 euros respectivamente, que irá a cargo de una póliza de seguros que deben tener contratada los empresarios.

Artículo 34. Reconocimiento médico

Todo el personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico obligatorio anual de acuerdo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Artículo 35. Seguridad y salud laboral

Las empresas deberán cumplir las prescripciones efectuadas en las distintas normativas sobre salud laboral, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos posteriores de desarrollo.

Artículo 36. Jubilación parcial

Será de aplicación en esta materia, la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII**Otras disposiciones****Artículo 37. Horas sindicales**

Los miembros de comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones representativas, de conformidad con la siguiente escala:

- Hasta cien personas trabajadoras: 20 horas.
- De ciento una a doscientas cincuenta personas trabajadoras: 25 horas.
- De doscientas cincuenta y una a quinientas personas trabajadoras: 35 horas.
- De quinientas una a setecientas cincuenta personas trabajadoras: 40 horas.
- De setecientas cincuenta y una personas trabajadoras en adelante: 45 horas.

El delegado o la delegada sindical tendrá derecho mensualmente al disfrute de veinte horas sindicales como mínimo.

Los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa de cada centro podrán ceder el crédito horario al que tiene derecho cualquier delegado/a o miembro del comité de dicho centro de trabajo.

Se reconoce asimismo el derecho contemplado en el párrafo anterior a los/as delegados/as sindicales de secciones válidamente constituidas.

Artículo 38. Electores/as y elegibles en procesos de elecciones sindicales

Serán electores/as todas las personas trabajadoras mayores de 16 años de edad, con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes y serán elegibles todas las personas trabajadoras mayores de 18 años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 39. *Cuotas sindicales*

Las empresas, previa petición por escrito de las personas trabajadoras, descontarán de su nómina las cuotas sindicales que serán posteriormente entregadas a los respectivos sindicatos a los que se encuentren afiliados/as.

Artículo 40. *Asambleas de trabajadores/as*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 41. *Comisión paritaria*

Se constituye, a efectos de aplicación e interpretación de este convenio, una comisión paritaria integrada por cuatro miembros de la representación empresarial, tres de ASPEL y uno de APELEMA, firmante del convenio, de dos miembros de CC. OO., uno de UGT y uno de CSIF, pudiendo asistir cada representación a las reuniones acompañados por tres asesores, como máximo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

El procedimiento de constitución de esta comisión paritaria se realizará a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma por los/as interesados/as o sus representantes. Escrito que se podrá remitir, indistintamente, al domicilio de la asociación patronal o al de las organizaciones sindicales. Una vez recibido el escrito de iniciación del procedimiento de consulta previa a la comisión paritaria, esta deberá reunirse y constituirse como tal, en un plazo máximo de diez días laborables y resolver en los cinco días laborables siguientes, dándose por agotado su trámite de consulta para la parte que lo solicita, si en veinte días laborables, desde que se envió el escrito a la comisión, esta no se hubiera reunido o no hubiera resuelto sobre el conflicto interpretativo planteado. Además de lo anterior, la comisión paritaria entenderá en particular las siguientes cuestiones:

- 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del ET.
- 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- 3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

Artículo 42. *Cláusula de descuelgue*

En referencia a aquellas empresas que pudieran alegar la situación de déficit o pérdidas económicas, comunicarán tal extremo al Delegado Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, a los solos efectos de depósito, según dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Y a la comisión paritaria del presente convenio colectivo al objeto de asesoramiento de la parte social desde la solicitud del inicio del proceso de la petición de descuelgue.

Esta comunicación deberá producirse por escrito, entregando la documentación que acredite tal extremo de déficit o pérdida. El citado descuelgue, si procede, tendrá la vigencia del artículo 2 del presente convenio, afectando tan solo a los conceptos salariales, hallándose las empresas afectadas por el contenido normativo establecido en el resto del convenio de limpieza de edificios y locales en general.



Artículo 43. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

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

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

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 personas trabajadoras, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la citada ley, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral. Igualmente, será de cumplimiento obligatorio los reales decretos dictados con posterioridad, así como cualquier legislación en esta materia.

Asimismo, este convenio se adhiere y remite al acuerdo suscrito en el sector a nivel estatal relativo a las medidas para la protección del colectivo LGTBI.

Cláusula adicional primera

En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales y/o a las distintas disposiciones legales vigentes, teniendo este convenio el carácter de mínimo respecto del resto de convenios de empresa del sector existentes en la provincia, que deberán respetar lo regulado en este.

Cláusula adicional segunda

En el caso de que las retribuciones recogidas en el capítulo V no alcancen el SMI vigente en cada momento, se acuerda que todas las personas trabajadoras perciban, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual.

ANEXO II

Tablas salariales

Tabla salarial 2024

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.497,04 €	174,08 €	24.544,60 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.245,85 €	174,08 €	20.776,68 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMVO. 1.º	1.053,67 €	174,08 €	17.894,01 €
JEFE ADMVO. 2.º	1.016,89 €	174,08 €	17.342,28 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	924,83 €	174,08 €	15.961,36 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	906,19 €	174,08 €	15.681,85 €
AUXILIAR ADMVO.	887,84 €	174,06 €	15.406,36 €



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	958,14 €	174,08 €	16.460,99 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	938,92 €	174,08 €	16.172,77 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	919,71 €	174,08 €	15.884,55 €
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	869,49 €	174,08 €	15.131,38 €
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	897,04 €	174,08 €	15.544,55 €
PEÓN LIMPIADOR/A	869,49 €	174,08 €	15.131,38 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	897,04 €	174,08 €	15.544,55 €

Tabla salarial 2025

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BRUTO ANUAL
PERSONAL TITULADO			
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.579,38 €	183,65 €	25.894,56 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.314,37 €	183,65 €	21.919,40 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
JEFE ADMVO. 1.º	1.111,62 €	183,65 €	18.878,18 €
JEFE ADMVO. 2.º	1.072,82 €	183,65 €	18.296,10 €
OFICIAL ADMVO. 1.º	975,69 €	183,65 €	16.839,23 €
OFICIAL ADMVO. 2.º	956,03 €	183,65 €	16.544,35 €
AUXILIAR ADMVO.	936,67 €	183,63 €	16.253,71 €
PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS			
ENCARGADO GENERAL	1.010,83 €	183,65 €	17.366,34 €
SUPERV. O ENC. ZONA EDIF.	990,56 €	183,65 €	17.062,27 €
RESPONSABLE DE EQUIPOS	970,29 €	183,65 €	16.758,20 €
PERSONAL SUBALTERNO			
ORDENANZA	917,32 €	183,65 €	15.963,60 €
PERSONAL OBRERO			
ESPECIALISTA	946,38 €	183,65 €	16.399,50 €
PEÓN LIMPIADOR/A	917,32 €	183,65 €	15.963,60 €
CONDUCTOR LIMPIADOR/A	946,38 €	183,65 €	16.399,50 €

ANEXO III**Grados de parentesco***Titular/cónyuge*

- 1.º grado: Padres, suegros/as, hijos/as, yernos/nueras.
- 2.º grado: Abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.
- 3.º grado: Bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as y bisnietos/as.
- 4.º grado: Primos/as.

3623/2025