

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

8105

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (07100875012022)

Antecedentes

1. El 3 de agosto de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears.
2. El 4 de agosto de 2022, José María Muñoz Juárez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo autonómico de Neteja d'Edificis i Locals de les Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 13 de septiembre de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)





Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Illes Balears vigente del 1 de agosto de 2022 al 31 de diciembre de 2026 (Código de Convenio 0700535011982).

Artículo Preliminar. Partes que lo concertan

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo

Por parte sindical:

- Sindicato Independiente de Trabajadores y Empleados de las Islas Baleares (SITE IB).

Por parte empresarial:

- Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET).
- Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL).

Artículo preliminar: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL.

Las partes firmantes son conscientes de que debe potenciarse y priorizarse la negociación colectiva en el ámbito sectorial, si bien reconocen como una realidad la existencia de Convenios Colectivos de empresa enmarcados dentro de la actual legalidad.

No obstante, a efectos de que la competencia en el sector sea lo más clara y transparente posible y que las condiciones laborales de los trabajadores/as sean las mismas con independencia de la empresa en la que presten sus servicios, convienen que los actuales Convenios Colectivos de empresa deberán converger con el presente Convenio Colectivo, así como que no deberán proliferar nuevos Convenios Colectivos de Empresa en el futuro.

Por ello, las partes firmantes mantienen el compromiso de adhesión al presente Convenio Colectivo y hacen un llamamiento a las partes implicadas, es decir a empresas y representantes legales de los trabajadores, para que en un plazo razonable se alcancen acuerdos entre ellos, en el marco de la negociación colectiva y del principio de autonomía de la voluntad colectiva de las partes, para que se produzca una convergencia y equiparación entre los citados Convenios Colectivos de empresa y el presente Convenio Colectivo, que no debería prolongarse más allá del mes de enero de 2022.

ÍNDICE:

- Capítulo I. Disposiciones generales
- Capítulo II. Contratación
- Capítulo III. Clasificación profesional
- Capítulo IV. Período de prueba
- Capítulo V. Régimen salarial
- Capítulo VI. Tiempo de trabajo
- Capítulo VII. Mejoras sociales
- Capítulo VIII. Seguridad y Salud en el trabajo
- Capítulo IX.: Formación profesional
- Capítulo X. Subrogación del personal (anexo I)
- Capítulo XI. Igualdad de trato y no discriminación
- Capítulo XII. Régimen disciplinario
- Capítulo XIII. Otras disposiciones
- Anexo II. Listado de subrogación

Anexo III. Tablas salariales

Anexo IV. Salarios a tiempo parcial

CAPITULO I. **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas que, incluidas dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales, tales como oficinas, hospitales, aeropuertos, puertos, barcos, aviones, etcétera, aunque las empresas radiquen fuera de las Islas Baleares. Igualmente quedan afectados por este Convenio las personas trabajadoras que prestan servicios de recogida, arrastre y colocación de carritos.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a las empresas de servicios cuyo objeto social sea, entre otros, la limpieza de edificios y locales por cuenta de terceros, respecto al personal a su servicio que cubra tal actividad, salvo que le resulte aplicable otro Convenio Colectivo que, en su conjunto y cómputo global y anual, supere las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo.

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias del sector, deberán garantizar que el personal afectado será retribuido/a en las mismas condiciones que vienen recogidas en el presente Convenio Colectivo, a no ser que el trabajo que estén desempeñando corresponda o tenga reconocido, en el convenio o legislación supletoria, un salario superior.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan afectados por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas de limpieza de edificios y locales cuya actividad se desarrolle en esta Comunidad Autónoma, aunque la sede de la empresa radique fuera de las Islas Baleares, sea cual sea la denominación o forma jurídica que adopten.

Artículo 3. Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB), el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de agosto de 2022 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2026. Respecto del salario se estará expresamente a lo dispuesto en el Capítulo V y anexo II de tablas salariales.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Autoridad o la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas, y quedando vigente el resto de este convenio.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas, y en su consecuencia el personal que tuviera condiciones superiores a las pactadas en este Convenio les serán mantenidas y respetadas.

Artículo 6. Compensación

Todas las mejoras económicas, así como sociales y sindicales, si las hubiese, concedidas por las empresas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este Convenio.

CAPITULO II. **CONTRATACION**

Artículo 7. Contratación.

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





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

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

Artículo 8. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y persona trabajadora para la prestación laboral de ésta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y persona trabajadora bien a tiempo completo como a tiempo parcial.

Artículo 9. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

a) Se podrá celebrar el contrato temporal por circunstancias imprevisibles.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos de contratación de empleados fijos discontinuos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Convenio Colectivo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Se podrá celebrar el contrato temporal por circunstancias previsibles.

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Artículo 10. Por sustitución de persona trabajadora.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el presente convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

Artículo 11. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación



intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Debido a las peculiaridades de la actividad del sector se establece la posibilidad de la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Así, en el contrato escrito que se formalice deberá figurar la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de las personas trabajadoras como fijas discontinuas se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de Las personas trabajadoras, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, la persona trabajadora deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.

No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. Por último, para estos casos, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas persona trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Artículo 12. Contratación a tiempo parcial.

Cuando Las personas trabajadoras sean contratadas para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Debido a las especiales condiciones del sector las partes convienen necesaria una adecuada regulación de la contratación a tiempo parcial en todas sus modalidades contractuales.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por circunstancias de la producción en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:



a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria.

c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- 1.- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora.
- 2.- El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.
- 3.- El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- 4.- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- 5.- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario que no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- 6.- Debido a la exigencia y especificidad de la actividad del sector, las partes convienen que la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la realización de las horas complementarias pactadas a la mayor brevedad posible y una vez conocida por ésta la necesidad de su realización.
- 7.- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.
- II. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- III. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

8.- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los números anteriores.

En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

9.- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del Estatuto de los trabajadores o el presente Convenio Colectivo.

10.- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de





cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 13.- Fomento del empleo estable

Las empresas se comprometen a que la media anual de empleo estable en relación con la totalidad de la plantilla no sea inferior al 75% a partir del 1 de agosto de 2022. Este porcentaje estará integrado por los contratos fijos ordinarios y discontinuos.

La contratación temporal media no podrá superar el 25% a partir del 1 de agosto de 2022. En dicho porcentaje no se computarán los contratos de sustitución por entender que sustituyen la reserva de plaza de otra persona trabajadora, los formativos, ni los de sustitución por adelanto de la edad jubilación a los 64 años y los de relevo por jubilación parcial anticipada.

Los contratos a tiempo parcial, tanto para empleo estable como temporal, se computarán en proporción a la jornada pactada en los mismos.

Es competente para determinar el cumplimiento de las normas de empleo estable previstas en el presente artículo la Comisión Paritaria de este Convenio.

Para llevar a cabo su labor de control, dicha Comisión Paritaria queda vinculada a los siguientes principios y normas de procedimiento:

a) Los miembros de la Comisión Paritaria que se ocupen de esta labor de control quedan sometidos a una absoluta reserva y confidencialidad con respecto de todos los datos y documentos aportados por las empresas y que resulten necesarios para llevar a cabo dicha función de control.

b) Con las limitaciones previstas en las leyes queda autorizada la Comisión Paritaria para recabar todos los datos e informes que se estimen de interés de los Organismos e Instituciones Públicas, con competencia en materia laboral, y/o de las propias empresas, tendentes al mejor cumplimiento de este precepto. No obstante, el uso de esta autorización general, queda condicionada en cada caso concreto, a la previa decisión unánime de los miembros de la Comisión Paritaria.

c) Queda facultada la Comisión Paritaria para que, a efectos de llevar a cabo con mayor exactitud su función de control, pueda recabar informes periciales, auditorías o dictámenes a expertos independientes en recursos humanos.

La resolución de conveniencia de dichas peticiones será tomada por el régimen de mayorías prevista en la Disposición adicional primera de este Convenio.

d) El control de la estabilidad de empleo se llevará a cabo por la Comisión Paritaria, la cual, cuando existan indicios fundados de que alguna de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo incumpla el nivel de empleo estable previsto en el presente artículo, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral pertinente. Dicha Comisión Paritaria queda facultada para dotarse de procedimientos que articule el sistema para ejercer el control, en la forma que estime conveniente. De no llegar a un acuerdo, la cuestión se sujetará a arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), obligándose las partes a suscribir el acuerdo de compromiso y aceptación del laudo.

e) En caso de desacuerdo con el resultado del porcentaje establecido en el documento acreditativo del porcentaje de empleo estable que expida la Comisión Paritaria, las partes podrán solicitar la intervención del TAMIB, Autoridad Laboral en su caso, o vía judicial pertinente.

CAPITULO III. **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 14.

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

Artículo 15.

Las clasificaciones del personal 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 del empresario 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 que tenga derecho la persona trabajadora.

Artículo 16.

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, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El/la empresario/a deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

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.

Artículo 17.

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 persona trabajadora tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 19.

Artículo 18.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 19. 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora/as.

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

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

Artículo 19. 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.

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.

Así, las personas adscritas a este grupo profesional quedan definidos como las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo/a, Director/a de Recursos Humanos, Jefe de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio quedando definidas de la siguiente manera:

- Director/a: Es la persona que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- Director/a Comercial: Es la persona que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.
- Director/a Administrativo: Es la persona que, con título o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.
- Director/a de Personal: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la empresa fijada por aquélla.
- Jefe/a de Compras: Es la persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.
- Jefe/a de Servicios: Es aquella persona que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.
- Titulado/a de Grado Superior: Son 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.
- Titulado/a de Grado Medio: Son aquellos que prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.
- Titulado/a de Enseñanza Media, Laboral, Profesional o análoga: Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

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 persona trabajadoras. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

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

Así, las personas adscritas a este grupo profesional quedan definidas como las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe/a Administrativo de primera, Jefe/a Administrativo de Segunda, Cajero/a, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista quedando definidas de la siguiente manera:

- a) Jefe/a Administrativo de 1.^a: Persona empleada que, provista o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.
- b) Jefe/a Administrativo de 2.^a: Es quien, provista o no de poder limitado, está encargada de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.
- c) Cajero/a: Es la persona que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.
- d) Oficial Administrativo/a de 1.^a: Persona empleada mayor de edad que actúa a las órdenes de su Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) Oficial Administrativo/a de 2.^a: Aquella que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinada a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- f) Auxiliar: Es la empleada mayor de 18 años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
- g) Telefonista: Persona empleada que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

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 los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otra persona trabajadora.

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

Son las personas empleadas 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.

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 y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

- a) Encargado/a General: Es la persona empleada, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.
- b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona: Es la que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.
- c) Supervisor/a o Encargado/a de Sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas 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 al Encargado General 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 hubieran, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- d) Encargado/a de Grupo o Edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más persona trabajadora, siendo sus funciones



específicas 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 produzca.
- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de más de tres personas trabajadoras ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de persona limpiadora.

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, 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.

Quedarán adscritos a este grupo profesional las personas trabajadoras 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 cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de 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.

Las personas trabajadoras de este grupo profesional se clasifican en los siguientes niveles funcionales.

Nivel I.

Las personas trabajadoras 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 cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de 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.

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 y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

- a) Ordenanza: Tendrá esta categoría la persona subalterna cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar

documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero/a: Es la persona subalterna encargada de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como, así mismo, registrar toda clase de mercancías.

c) Vigilante: Es aquella persona trabajadora cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que Las personas trabajadoras vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios persona trabajadora. e)

d) Peón: Es la persona trabajadora, mayor de edad, encargada de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Nivel II.

Las 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Conductor/a, Conductor/a limpiador/a, Peón especializado, limpiador/a y limpiador/a de Hospitales y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

a) Conductor/a: Será aquella persona trabajadora que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza las tareas correspondientes a un conductor 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 cualquier otra tarea que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

b) Conductor/a Limpiador/a: Es aquella persona trabajadora que estando en posesión del carné 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 cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

c) Peón especializado: Es aquella persona trabajadora, mayor de edad, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

d) Limpiador o Limpiadora: Es el persona trabajadora que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales 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.

e) Peón de carritos: Es aquella persona trabajadora que ejecuta las tareas de recogida, abastecimiento y colocación de carros portaequipajes en los puntos de anclaje.

Nivel III

Las personas trabajadoras 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.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista y Oficial y vendrá definido en sus categorías de la siguiente manera:

a) Especialista: Es la persona trabajadora mayor de edad 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.

b) Oficial: Es la persona trabajadora que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

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 persona trabajadora tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecido.





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 el artículo correspondiente. 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 persona trabajadora 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 persona trabajadora 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 Las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras 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.

CAPITULO IV. **PERÍODO DE PRUEBA**

Artículo 20. Del periodo de prueba.

Todo el personal quedará sujeto, salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora, a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala

- Personal directivo y técnicos titulados: 6 meses.
- Resto de personal: 30 días hábiles.

Durante este período, tanto la empresa como las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, la persona trabajadora ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, la persona trabajadora durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPITULO V **RÉGIMEN SALARIAL**

Artículo 21. La liquidación y el pago de salario.

El abono salarial se hará puntual y documentalmente como máximo el día 5 del mes vencido.

Artículo 22. Salario base

Los salarios base vigentes a 31-07-2022 se incrementarán según el siguiente detalle:

- A partir del 1 de agosto del año 2022 a diciembre del año 2022 se establece un incremento del 0,5 % sobre el salario base vigente.
- A partir del 1 de enero del año 2023 se establece un incremento sobre el salario del año 2022 del 1,5%;
- A partir del 1 de enero del año 2024 se establece un incremento sobre el salario del año 2023 del 2,5%;





- A partir del 1 de enero del año 2025 se establece un incremento sobre el salario del año 2024 del 3,0%;
- A partir del 1 de enero del año 2026 se establece un incremento sobre el salario del año 2025 del 5,0%.

No obstante, lo anterior y para mayor claridad, los salarios base de cada categoría y para cada uno de los períodos indicados figuran en el Anexo II de Tablas Salariales.

Artículo 23. Complemento de antigüedad

En esta materia se acuerda lo siguiente:

- a) Desde el 1 de abril de 2009 el régimen de incrementos por antigüedad para todo el personal afectado por este convenio colectivo consiste en un máximo de diez trienios al 3,62% del salario base cada uno, que se devengarán y abonarán incluso los que estuvieran en trance de adquisición.
- b) Hasta el día 31 de marzo de 1999, estaba establecida la siguiente escala de aplicación de complemento de antigüedad, referida al salario base vigente en cada momento:
 - Primer trienio: 6,34%.
 - Segundo trienio: 6,34%.
 - Tercer trienio: 4,53%.
 - Cuarto trienio y sucesivos: 3,62%.

La cantidad ahí resultante, quedó establecida como condición más beneficiosa para todas las personas trabajadoras cuya antigüedad fuera anterior a 31 de marzo de 1999.

Para las nuevas personas trabajadoras cuya antigüedad empezó a devengar después del día 01 de abril de 1999, y hasta 31 de marzo de 2009, se instituyó el complemento salarial de 'antigüedad' en la cuantía del 2% del salario base por cada trienio, con un máximo diez trienios siempre que se tratase de empresas que cumplieran con el porcentaje de empleo estable del 65% de la plantilla en situación de relación fija ordinaria. De no cumplirse el porcentaje de empleo estable, cada trienio se computaba en la cuantía del 5% del salario base por cada trienio, con un máximo de ocho trienios.

La cuantía resultante de la suma de ambas antigüedades que quedó congelada, conformada por toda la antigüedad reconocida hasta 31 de marzo de 2009 quedó reconocida como derecho adquirido, denominándose a partir de dicha fecha "antigüedad ad personam" que se consolidó en su porcentaje e importe que tuvieron reconocidos a 31 de diciembre de 2013. Todo ello, en proporción a la jornada desarrollada por la persona trabajadora

Por ello, el régimen de incrementos se produciría en la misma proporción que el salario base establecido en los anteriores convenios, quedando congelado y habiéndose de calcular el porcentaje correcto de antigüedad consolidada sobre el referido salario vigente a fecha de 31 de diciembre de 2013.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento, más los complementos de antigüedad (art. 23.a y b.) que en su caso corresponda. Dichas gratificaciones se abonarán por las empresas dentro de la primera decena de los meses de julio y diciembre respectivamente, siendo su devengo semestral.

Artículo 25. Participación en beneficios

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente, y durante la vigencia de este convenio en concepto de paga de participación en beneficios el importe de treinta días de salario base vigente en cada momento más los complementos de antigüedad (art. 23.a y b.) que les corresponda, siendo abonada por mitad en la primera decena de los meses de abril y octubre respectivamente. Quienes ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Las empresas que vinieren abonando de manera inveterada la participación en beneficios por cualquier sistema de abono, podrán continuar con la misma, según costumbre.

Las empresas que no tuvieran en la actualidad implantado el sistema de prorrateo mensual, podrán establecer este sistema de pago, mediante acuerdo entre las partes que será comunicado a los representantes legales de las personas trabajadoras de cada empresa.

Artículo 26. Plus de Transporte

A. Desplazamiento intercentros dentro de la jornada laboral:

El transporte público que deba utilizar el personal dentro de la jornada laboral, correrá a cargo de la empresa. En el supuesto caso de que la persona trabajadora pusiera su propio medio de locomoción en vez de utilizar el público, tendrá derecho al percibo del importe como si de público se tratase.

El uso de transporte privado para desplazamiento intercentros requerirá aceptación de la persona trabajadora.

B. Desplazamientos para acudir del domicilio habitual de la persona trabajadora al centro de trabajo:

Quienes para acudir al centro de trabajo desde su domicilio habitual o viceversa, necesite efectuar uno o más transbordos de transporte público, percibirá de la empresa el importe de los viajes a partir del primer transbordo, siempre y cuando la distancia que medie entre el primer punto del transbordo y el propio centro de trabajo sea superior a 3 kilómetros.

Los importes a satisfacer por los desplazamientos efectuados en servicio público serán los fijados por la empresa de transporte, urbano o interurbano, correspondiente en cada momento.

C. Transporte privado:

En el caso de que la empresa y la persona trabajadora pacten el uso del transporte privado propio para desplazarse de un centro de trabajo a otro dentro de su jornada laboral, el importe será de 0,25 euros por km., revisable en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

D. Garantía del plus de transporte:

Las cantidades que se vinieran percibiendo por este concepto como plus de transporte se respetarán en su integridad si son superiores en cómputo anual a las cantidades que resultasen de aplicar los párrafos anteriores.

Artículo 27. Plus de hospitales

Hasta el próximo día 31 de julio de 2024 las personas trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en Hospitales, que su actividad sea la internación y/o quirófanos, y que vengan exigidos por las condiciones estipuladas en el pliego de condiciones de la contrata, devengan un complemento retributivo por cada día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada, que se denomina 'plus de hospitales', que no se devengará ni percibirá en vacaciones y situaciones de licencia o permiso retribuidos, ni otras ausencias, salvo las expresadamente asimiladas y establecidas en el presente Convenio y ajustado a la disposición transitoria del Convenio Colectivo anterior y que exponía que independientemente de lo dispuesto en los artículos 27 y 30 de este Convenio; los pluses de hospitales, hasta que se consoliden en el salario de su sección pactada que se produce el día 1 de agosto de 2024, y el plus de carritos se abonarán en 14 pagas (paga de verano) a partir del 1 de julio de 2022

Dicho plus no tiene la condición de consolidable y su percepción está condicionada a la realización del trabajo en las circunstancias del puesto de trabajo referidas en este artículo.

Este plus de hospitales tiene la cuantía de 0,6315 euros por hora / 100,75 euros mes de trabajo, cantidades que no serán acumulativas.

Este plus quedará eliminado el día 31 de julio de 2024 ya que a partir del día 1 de agosto de 2024 entrará en vigor y será de aplicación la categoría análoga creada para el personal adscrito a centros hospitalarios determinado en la sección correspondiente y detallada en el Anexo de tablas salariales creadas al efecto.

Artículo 28. Personal de hospital

Se crean, como se ha anticipado en el artículo anterior, a partir del 1 de agosto de 2024, las categorías de personal de hospital que serán aquellas personas que desarrollen su actividad profesional en Hospitales y que realizarán todas aquellas funciones exigidas en los pliegos de condiciones de la contrata.

Consecuencia de lo anterior se identifican las diferentes categorías en los niveles profesionales que se verán reflejadas en las correspondientes tablas salariales creadas al efecto.

Artículo 29. Plus personal centros sanitarios dependientes de la administración pública.

Todo el personal que preste servicios en los centros sanitarios dependientes de la administración pública percibirá, a partir del 1 de enero de 2026, un complemento salarial de 45,00 euros mensuales proporcional al tiempo de trabajo efectivo que se verá incrementado en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.



Artículo 30. Plus de carritos

Se acuerda fijar un plus de puesto de trabajo para las personas trabajadoras con categoría profesional de peones de Carritos en las empresas que utilicen vehículos electromecánicos de arrastre, de 55,91 euros mensuales, por 14 pagas que tendrá el carácter de absorbible y compensable si se reclasificara al alza dicha categoría profesional o se fijara otro plus específico por el trabajo realizado por tales persona trabajadora/as.

Artículo 31. Plus domingo trabajado

Toda persona trabajadora que preste servicios en domingo en puertos y aeropuertos percibirá un plus de 10,00 € por domingo trabajado en proporción a la jornada. Este plus salarial se verá incrementado en el mismo porcentaje que experimente el convenio colectivo.

Artículo 32. Plus por uso de teléfono móvil

Para las personas trabajadoras que acuerden con las empresas la utilización del teléfono móvil particular con el objeto de regular los registros de jornada, se establece un plus de 3,50 € mensuales durante el periodo efectivo de trabajo que será revisable con el incremento que experimente el convenio colectivo.

Las personas trabajadoras que, por pactos individuales, vengán percibiendo por este concepto importes superiores a los aquí pactados, seguirán percibiéndolo hasta que quede absorbido por lo aquí establecido, momento a partir del cual quedará sometido a lo previsto para el resto de personas trabajadoras según el punto anterior.

Artículo 33. Plus de Nocturnidad

Para todo el personal cuya jornada se desarrolla entre las 22 horas y las 6 de la mañana, independientemente de su naturaleza contractual, se establece un complemento salarial del 25% del salario base vigente en cada momento.

En aquellos casos en que en jornada nocturna se realizasen 4 horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, se percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa.

Este plus se abonará en el período de vacaciones a quienes realicen diariamente su jornada nocturna en un período mínimo de seis meses dentro del año natural al disfrute de las vacaciones. En cualquier otro caso este plus de nocturnidad no se percibirá en vacaciones.

Para Las personas trabajadoras que tengan horario nocturno con jornada completa, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

CAPITULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada laboral

1. Tiempo de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo efectivo al año será de 1.755 horas, que se corresponderá con una jornada promedio en cómputo semanal de 39 horas ordinarias de trabajo efectivo, debiendo efectuarse por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras un calendario laboral que contemple la jornada que aquí se menciona.

El personal que realice una jornada completa continuada, los tiempos de descanso por bocadillo se entenderán como tiempo de trabajo efectivo.

El comienzo de la jornada y su finalización se entenderán en el centro de trabajo y turno de que se trate.

2. Descanso semanal: El personal contratado a tiempo completo, disfrutará de un descanso semanal de dos días, computables por periodos de hasta cuatro semanas. A efectos del cómputo de días libres, se considerará persona trabajadora a tiempo completo aquella persona trabajadora con una jornada superior a 31 horas respecto de la jornada semanal (39 horas).

Para el resto de personal contratado a tiempo parcial se estará a lo estipulado en la legislación vigente.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo de que se trate, se podrá establecer, en los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, que la jornada ordinaria de trabajo se distribuya en seis días a la semana en un cómputo de cuatro meses, durante las épocas de más concentración o mayor volumen de trabajo (abril a octubre), pudiéndose pactar también en estos casos que uno de los dos días de descanso semanal se disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales o acumulados en otros periodos distintos coincidentes con los de menor actividad estacional (noviembre a marzo).





Los acuerdos referidos en el párrafo anterior deberán constar por escrito.

En aquellas empresas o centros de trabajo que tuvieran fijado de mutuo acuerdo otro régimen de descanso semanal, al aquí pactado, que será norma mínima, prevalecerá el mismo.

Artículo 35. Días festivos

En las empresas en las que se trabaje en días festivos, no domingos, podrá retribuirse dicho día con un incremento del ciento setenta y cinco por cien (175%) sobre los salarios vigentes en cada momento, o en su caso, tener dos días libres por cada festivo no domingo trabajado. La decisión sobre el cobro o disfrute de estos días será acordada entre empresa y comité de empresa o delegados de personal mediante documentos al efecto, siendo el contenido de este acuerdo, de carácter obligacional a las partes que lo contraigan.

Artículo 36. Horas extraordinarias

Ambas partes negociadoras acuerdan la supresión de la realización de horas extraordinarias habituales. Para las realizadas en virtud de otras circunstancias se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias.

El precio de la hora extra no podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 37. Vacaciones

Todo el personal sin distinción de categorías tendrá derecho a un disfrute de un período anual de 30 días de vacaciones.

El comienzo del disfrute de las vacaciones no deberá coincidir con ningún día festivo o de libranza.

En aquellas empresas en que el régimen de vacaciones sea establecido previamente, aquellas personas trabajadoras que coincidan con situación de incapacidad temporal en el tiempo de su disfrute, podrán solicitar las vacaciones en tiempo posterior, según la normativa vigente.

CAPITULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán dos uniformes de trabajo a cada persona trabajadora que sea dada de alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año.

Sucesivamente se entregará uno nuevo en el mes de abril y otro en el mes de octubre adecuados ambos a la temporada. Las empresas deberán consultar a la representación legal de las personas trabajadoras cada vez que se cambie de modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

Se entregará calzado en manera periódica igual al párrafo anterior en aquellos centros de trabajo en que sea preceptiva su utilización por parte del personal, debido a la actividad propia del lugar de trabajo que deba ser obligatorio su uso de acuerdo con el contenido de las normas vigentes en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, las empresas facilitarán al personal que se vea obligado a realizar su jornada o parte de ella al aire libre, trajes de agua al igual que botas y un anorak o chaqueta de invierno, que deberán ser entregadas cada tres años, así como guantes de goma o piel, según las necesidades del trabajo, que serán entregados previa devolución de los viejos y en todo caso, cuando se hayan deteriorado los que usan con normalidad.

Cuando se efectúen labores nocturnas en superficies que entrañen peligro, las empresas vendrán obligadas a facilitar los medios reflectantes que sean necesarios.

Será responsabilidad y por cuenta de las personas trabajadoras el mantenimiento y cuidado de la ropa de trabajo a que hace mención este artículo.

El personal tendrá derecho a percibir un plus económico (plus mantenimiento vestuarios) destinado a sufragar los gastos de mantenimiento de la ropa de trabajo que la empresa le exija o le proporcione para realizar su cometido profesional, el cual tendrá una cuantía de 8 euros por mes de servicio y que será proporcional al tiempo de trabajo contratado y actualizable con el incremento que experimente el convenio colectivo.

Artículo 39. Incapacidad temporal

La persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa, hasta completar una retribución del cien por cien de la base de cotización incluida la prorrata de pagas extras. Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte de la persona trabajadora los días ya percibidos en la situación de IT.

Quienes se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común percibirán una retribución hasta completar el cien por cien de su base de cotización, incluidas pagas extras a partir de los 30 días naturales y durante el tiempo que dure dicha situación de IT, es decir, como máximo dieciocho meses.

En los casos de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, se abonará la IT al 100% de la base de cotización, durante todo el tiempo que dure esta situación de I.T.

Artículo 40. Salidas a consultas y revisiones médicas

Avisando con la antelación suficiente posible tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificándolo mediante volante médico del Servicio Público de Salud u organismo que lo sustituya.

Para el personal que preste servicios en horario nocturno, dadas sus especiales condiciones laborales, dispondrá de la misma licencia que el resto de personal fuera de su horario de trabajo siempre y cuando deba comparecer ante el facultativo antes de las 15:00 horas. Esa licencia se deberá disfrutar en el plazo máximo de 7 días.

En caso de que en el justificante médico no refleje las horas de asistencia, la licencia se limitará a un tiempo máximo de dos horas.

Artículo 41. Botiquines de urgencia

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a la hora de la realización de contratos con su clientela, a asegurar que en todos los centros de trabajo existan botiquines reglamentarios para curas de urgencia. Estos botiquines deberán estar en lugar de fácil acceso para los/as persona trabajadora/as.

Artículo 42. Situación de maternidad

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho al causar baja médica por este motivo, al disfrute del tiempo concedido por la Ley más una semana con cargo a la empresa, abonándose ésta a razón del cien por cien del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que percibía antes de producirse la baja por causa del embarazo.

En cuanto a las demás situaciones por maternidad, se estará a lo consignado en la legislación vigente, en especial el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Seguro complementario de accidente de trabajo

Las empresas concertarán, como viene siendo preceptivo desde anteriores Convenios, un seguro individual o colectivo que garantice a la plantilla la percepción de diez mil euros (10.000 euros), por sí o por sus beneficiarios en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si la empresa no tuviera concertado el seguro de accidente correspondiente, ésta será responsable del pago de las cantidades aquí aseguradas.

Artículo 44. Vacaciones Adicionales

El personal que lleve más de 10 años en la empresa de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas:

- Si la baja se produce a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales.
- Si la baja se produce a los 61 años las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales.
- Si la baja se produce a los 62 años las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales.
- Si la baja se produce a los 63 años las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el/la persona trabajadora de forma fehaciente a la empresa su decisión.



Artículo 45. Licencias

Las personas trabajadoras que se rijan por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de ninguna de las retribuciones en los casos y duración que a continuación se indican:

- a. Por matrimonio del/la persona trabajadora: 17 días.
- b. 3 días por nacimiento o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la isla de residencia y 5 días si se produce fuera de la misma.
- c. 2 días en caso de enfermedad grave de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla de residencia, el plazo será de 5 días. Para el disfrute de dichos días, será preceptiva la demostración fehaciente de cada causa.
- d. 3 días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla de residencia, el plazo será de 5 días.

Los días otorgados por las licencias b), c) y d) serán de trabajo efectivo consecutivo a contar desde el momento del hecho causante.

Así mismo, todas las licencias referidas en el presente artículo se entienden extendidas a las parejas de hecho.

En todos los demás casos se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Persona trabajadora.

Licencia personal: Todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una licencia personal de tres días al año para atender a la necesidad de uso personal, no configurados en este artículo, siendo imprescindible para su disfrute la petición de los mismos con una semana de antelación a su disfrute y condicionados al acuerdo de la Empresa y su Comité o Delegado/as de Personal.

Asimismo, quienes que tuvieran un tiempo de servicio de seis y hasta doce meses de servicio, disfrutarán de un día y medio en las mismas condiciones anteriormente mencionadas. De igual forma, si en el momento de la solicitud han transcurrido más de seis meses, se autorizará la parte proporcional que le corresponda.

El número de horas a que asciendan estos días de licencia personal, ambas partes acuerdan sean consideradas como horas de trabajo efectivo.

La reducción de la jornada por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses establecida en el artículo 37.4 del Estatuto de Las personas trabajadoras podrá acumularla la persona trabajadora en un periodo máximo de 14 días efectivos de trabajo para disfrutarlos a continuación del descanso por maternidad. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 46. Jubilación a los 64 años

La jubilación parcial y la anticipada a los 64 años se considera una herramienta eficaz para el rejuvenecimiento de las plantillas de las empresas, pero su concesión debe ser acordada por las personas trabajadoras solicitantes y la Empresa. Se estará a lo dispuesto en la legislación general de seguridad social vigente en cada momento.

Cualquier otro supuesto en materia de jubilación se resolverá atendiendo a lo que estipule la legislación vigente en cada momento.

Artículo 47. Excedencias

Las excedencias serán de tres tipos: forzosas, voluntarias y especiales, tal como se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 48. Excedencia forzosa

Dará lugar a excedencia forzosa, el nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical.

Al personal en situación de excedencia forzosa se le reservará el puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad, debiendo observarse igualmente el contenido del artículo 46 del Estatuto de los Persona trabajadora en cuanto a los derechos y obligaciones que se dimanen de esta situación.

Artículo 49. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del/la persona trabajadora que lo solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco años.



Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El/la excedente/a solicitará su reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia.

El reingreso, cuando se solicite, lo será a partir de la fecha de finalización del período de excedencia concedida. Si no existiera plaza en su categoría, pero sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar plaza de inferior categoría con el salario correspondiente a la categoría que le era propia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 50. Excedencia especial voluntaria.

Con el fin de poder conciliar la vida laboral y familiar, y para atender asuntos personales, las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año podrán solicitar una excedencia especial, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, de una duración entre 15 días y 4 meses.

No se podrá disfrutar de esta excedencia para prestar servicios en la misma u otra actividad, ya sea por cuenta propia o ajena. En caso de incumplimiento se entiende que la persona trabajadora ha renunciado voluntariamente al puesto de trabajo.

A efectos acreditativos, la persona trabajadora deberá aportar, con una antelación mínima de 7 días a la reincorporación, el correspondiente certificado de vida laboral del período que comprenda la excedencia, y en la que no podrá aparecer la prestación del servicio para otra empresa o variación de jornada en otras empresas en las que a la fecha de inicio de la excedencia pudiera estar prestando ya servicios.

La comunicación de la excedencia deberá realizarse con la debida y máxima antelación, debiendo incluirse en la misma la fecha de inicio y fecha de fin. La respuesta de la empresa a la concesión deberá producirse en el máximo de 7 días desde la solicitud.

Para el caso de que la persona trabajadora, llegando la fecha prevista de reincorporación siga en situación de necesidad de prolongar su excedencia, deberá comunicar la prórroga de la misma con una antelación mínima de 7 días.

Esta prórroga solo se podrá ejercer por una única vez hasta el máximo de 4 meses.

Salvo comunicación expresa por parte del excedente de la necesidad de prorrogar la excedencia, éste no tiene la obligación de solicitar la reincorporación dado que ya vendrá expresamente recogida en la solicitud.

La empresa solo podrá denegar esta solicitud cuando en la misma fecha lo venga disfrutando el 3% de la plantilla afectada en cada una de las islas.

El excedente solo podrá repetir el ejercicio del presente derecho una vez transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

Artículo 51. Derechos sindicales

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los/as Delegados/as de Personal las siguientes:

FUNCIONES:

- a) Recibir información al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución, venta de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Conocer las cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dé a conocer a los socios.
- c) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los/as persona trabajadora/as o sus familiares.
- d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento el incremento de la productividad de la empresa.
- e) Se reconoce al comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.





f) Los/as miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o ser delegado/a de personal, y en especial ante todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente de carácter reservado.

g) El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del comité podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación correcta y ponderada de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, la parte interesada, el comité de empresa o restantes delegados/as del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

b) Nadie podrá ser discriminado/a en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en cada momento. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación como delegados de personal o miembros de comité de empresa como componentes de comisiones afectadas y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades laborales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo que aquí se pacta tendrá la vigencia del presente Convenio, salvo de que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante pacto acerca de esta materia.

Artículo 52. Cuota sindical

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales o sindicatos, las empresas descontarán de las nóminas mensuales de los/as persona trabajadora/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

Artículo 53. Delegado/a sindical

Se reconoce en todas las empresas el derecho de las centrales sindicales representativas a nombrar un/a delegado/a sindical.

Para poder nombrar un delegado sindical, la central sindical deberá contar al menos con un 20% de afiliación o de representación sindical entre sus delegados de personal o miembros del comité en el seno de la empresa.

Los delegados sindicales que no posean la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, ostentarán los mismos derechos que correspondan a los que posean dicha condición.

Artículo 54. Acumulación crédito horario para miembros de Comité de Empresas o Delegado/as de Personal

Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros de los comités de empresas, Delegado/as de Personal y delegadas sindicales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa o Delegado/as de Personal por cada sindicato representado.

A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de las empresas por escrito del miembro o miembros del comité cedente, con una antelación mínima de un mes.



CAPITULO VIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 55. Principios generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as persona trabajadora/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Las empresas sujetas al presente Convenio colectivo estarán obligadas a poner al alcance de todas sus personas trabajadoras, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras, asimismo, estarán obligadas a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de las personas trabajadoras frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as persona trabajadora/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as persona trabajadora/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los/as propios/as persona trabajadora/as afectados/as o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as persona trabajadora/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el/ empresario/a realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as persona trabajadora/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as persona trabajadora/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma. Dicha formación se consultará previamente con los/as delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El/la empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as persona trabajadora/as a su servicio en

función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los/as representantes de los/as persona trabajadora/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as persona trabajadora/as o para verificar si el estado de salud del/la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás persona trabajadora/as o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as persona trabajadora/as afectados/as. Asimismo, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de persona trabajadora especialmente sensibles a determinados riesgos:

- a. El/la empresario/a garantizará de manera específica la protección de los/as persona trabajadora/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b. Los/as persona trabajadora/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás persona trabajadora/as u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- c. Igualmente, el/la empresario/a deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los persona trabajadora y persona trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

CAPITULO IX. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 56. Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otros que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los persona trabajadora y persona trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.



La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los/as persona trabajadora/as en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como a la persona trabajadora, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
- Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 57. Tiempo de formación.

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del Estatuto de los Persona trabajadora:

«La persona trabajadora tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno 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. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 58. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y personas trabajadoras, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellas personas trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 59. Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia:

Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del R.D. 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los persona trabajadora y persona trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus ámbitos.

CAPITULO X. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 60. 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 contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de persona trabajadora y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios y las personas trabajadoras autónomas 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 persona trabajadora, 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 adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

- 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 período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- 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.
- Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- 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 aquélla.
- 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.
- 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 sólo 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 un/a persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo 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 persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del 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, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquélla 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 adscritos al nuevo 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 aquéllas 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 aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todas las personas 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 todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Artículo 61. Supuestos especiales de subrogación.

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

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

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente formula:

$$\frac{\text{N.º aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)}}{\text{aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total)}}$$

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

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





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

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

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

- 1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.
- 2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen las personas trabajadoras existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.
- 3) Realizada la distribución de persona trabajadora con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este/a persona trabajadora, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no de la siguiente persona trabajadora de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

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

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

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los/as persona trabajadora/as de la lista.

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

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

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

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

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

- A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).
- B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de las personas trabajadoras.

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



CAPITULO XI IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 62.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las personas trabajadoras a la hora de percibir determinados plusones (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre personas trabajadoras.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPITULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del personal 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el 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/as persona trabajadora/as 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 las personas trabajadoras, 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 otra persona trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

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

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

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el 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/las persona trabajadora/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los/las persona trabajadora/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/la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

g) Los malos tratos de palabra u obra a los/las 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/las persona trabajadora/as 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 de las personas trabajadoras, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.



Artículo 64. 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 prevaeciente de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 65. Procedimiento sancionador.

- En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los/las persona trabajadora/as de una copia de la carta de sanción entregada al/la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al/la interesado/a.
- En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a la representación legal de los trabajadores 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 persona trabajadora/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.
- En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- 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 de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 66. 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.

CAPITULO XIII **OTRAS DISPOSICIONES**

Artículo 67. Cláusula Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene en el vigente acuerdo interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Artículo 68. Comisión Paritaria

Se designa una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en este Convenio Colectivo, que estará compuesto por comisionados de la representación sindical y de la representación empresarial, que guardará proporción





y equivalencia y tendrá el mismo peso representativo que la composición de la comisión negociadora del propio Convenio Colectivo.

El banco empresarial estará representado al 50% de cada una de las organizaciones empresariales firmantes del convenio. Cuando se constituya esta comisión se determinará el número concreto de sus representantes.

Dicha comisión se reunirá ordinaria y preceptivamente, como mínimo, cada trimestre y para la válida adopción de acuerdos deberá contar con el respaldo concurrente de la mayoría de cada una de las representaciones. Con carácter extraordinario se reunirá cuando lo convoque cualquiera de las organizaciones representadas en la misma.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) situada en Avinguda de Comte de Sallent nº 11, 2ª planta, 07003 de Palma de Mallorca.

Funciones y competencias:

- a) Aclarar e interpretar los preceptos del presente convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- c) Ejercer el control del cumplimiento por parte de las empresas del porcentaje de empleo estable acordado en el artículo 13 del Convenio Colectivo.

En caso de constatar la existencia de situación en las que concurren indicios fundados de inobservancia del porcentaje o de obstrucción en el ejercicio del control de tal incumplimiento o no facilitación de la información y/o documentación que pueda solicitarse, promoverá la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

- d) Asumir cuestiones relativas a competencia desleal, vigilando específicamente funciones sobre las siguientes cuestiones:

1. Cumplimiento de obligaciones básicas en materia laboral, Seguridad Social, etc., de aquellas empresas que por su habitual actuación puedan existir fundados motivos para creer que existe incumplimiento sistemático de tales obligaciones.
 2. Análisis de las adjudicaciones del servicio de limpieza realizadas por el sector público con el fin de determinar que los costes aplicados por la empresa adjudicataria, en el caso de bajas temerarias, respetan el cumplimiento de los derechos del personal.
 3. Formulación de denuncias a la autoridad competente y tribunales de defensa de la competencia y elaboración de informes y comunicados para su pública difusión.
- a) Promover el establecimiento de informe previo y preceptivo de la Comisión Paritaria en la adjudicación del servicio de limpieza que lleve a cabo el sector público de esta Comunidad Autónoma y, caso de establecer tal informe, ejercer tal competencia.
 - b) Servir de instrumento de conciliación y arbitraje de conflictos colectivos de trabajo, a cuya observancia y resolución se someten las partes, siendo su intervención de obligado cumplimiento como requisito previo a cualquier vía o procedimiento judicial que pudiera corresponder.
 - c) Intervención en gestión y desarrollo en los planes de formación continua que se establezcan por las partes.
 - d) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Se redactará un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria en el plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 69. Comisión Paritaria de seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio, con el objeto de desarrollar la participación de empresas y personas trabajadoras a través de las organizaciones empresariales y sindicales en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo en la prevención de riesgos laborales en los distintos niveles territoriales y representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo en virtud de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución en el seno de la Comisión Paritaria, de una comisión sectorial de carácter autonómico para la prevención de riesgos laborales en el sector de limpieza de edificios y locales de Illes Balears.

Vigilancia de la salud: las empresas garantizarán la vigilancia periódica de la salud como actividad permanente de observación del estado de salud laboral de las personas trabajadoras y será realizada durante en tiempo de trabajo y en función de los riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Como mínimo habrá una revisión anual.

Las empresas garantizarán la inclusión, en los contratos de prestaciones entre la empresa y los servicios de prevención, ya sean propios o externos, de los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La vigilancia se llevará a cabo en base a los protocolos de vigilancia sanitaria específica editados por la autoridad pública de salud competente.

Artículo 70. Cláusula de inaplicación o descuelgue por no aplicación de las condiciones pactadas en este convenio

Las empresas que pudieran ver dañada su estabilidad económica como consecuencia de la aplicación de las condiciones pactadas en este convenio, comunicarán el acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras sobre la inaplicación a la Comisión Paritaria de este Convenio.

En caso de desacuerdo en el seno de la empresa, ésta dirigirá en el plazo de 15 días un escrito a la Comisión Paritaria adjuntando:

- a) Memoria en que se basa la causa invocada.
- b) Copias del depósito de cuentas presentadas en el registro mercantil de los dos últimos ejercicios económicos.
- c) actas de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto. Si no se alcanza acuerdo, las partes acudirán al arbitraje vinculante del TAMIB.

Artículo 71. Denuncia del Convenio Colectivo

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Persona trabajadora.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de septiembre de 2026, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de septiembre de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del Convenio.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 89.1 y 2 del Estatuto de los Persona trabajadora.

Artículo 72. Normativa supletoria

Será de aplicación lo regulado en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013) en todo aquello que no esté regulado en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso será la Comisión Paritaria, previamente a la interposición de un conflicto colectivo, la que deberá resolver sobre cualquier divergencia sobre remisión a dicho acuerdo marco cuando se susciten dudas o discrepancias de su aplicación por vacío en el texto de este convenio.

Artículo 73. Derogación

Este Convenio deroga al anterior y a todos los anteriores al mismo, salvo las referencias expresas que el mismo haga a situaciones anteriores o al reconocimiento de derechos adquiridos.

Disposición adicional: Conviene las partes mantener en vigor las argumentaciones expuestas en las actas de las comisiones paritarias interpretativas de los convenios anteriores en todo aquello que no contradiga a lo estipulado en el presente texto convencional.

Disposición final: Las partes firmantes acuerdan que en la redacción del presente Convenio Colectivo no se ha usado deliberadamente ningún término que suponga discriminación de género.

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



ANEXO III
Tablas salariales

a) Salarios

		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
Grupo Profesional	Categoría	0,50%	1,50%	2,50%	3%	5,00%
I	Director/a	2.174,80 €	2.207,42 €	2.262,61 €	2.330,49 €	2.447,01 €
I	Director /a Comercial	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Administrativo/a	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a Relaciones Humanas	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Director/a de Compras	2.009,71 €	2.039,85 €	2.090,85 €	2.153,58 €	2.261,25 €
I	Titulado/a Grado Superior	1.655,16 €	1.679,99 €	1.721,99 €	1.773,65 €	1.862,33 €
I	Titulado/a Grado Medio	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
I	Graduado/a Social	1.537,55 €	1.560,61 €	1.599,63 €	1.647,62 €	1.730,00 €
II	Jefe/a Administrativo/a 1ª	1.593,33 €	1.617,23 €	1.657,66 €	1.707,39 €	1.792,76 €
II	Jefe/a Administrativo/a 2ª	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
II	Cajero/a	1.440,87 €	1.462,48 €	1.499,04 €	1.544,01 €	1.621,22 €
II	Oficial 1.ª Administrativo/a	1.364,46 €	1.384,93 €	1.419,55 €	1.462,13 €	1.535,24 €
II	Oficial 2ª Administrativo	1.212,18 €	1.230,36 €	1.261,12 €	1.298,96 €	1.363,90 €
II	Auxiliar Administrativo/a	998,36 €	1.013,33 €	1.038,67 €	1.069,83 €	1.123,32 €
II	Aspirante Auxiliar Administrativo/a	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €
II	Telefonista	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
II	Cobrador/a	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/126/1119697



		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Encargado/a General	1.534,05 €	1.557,06 €	1.595,99 €	1.643,87 €	1.726,06 €
III	Supervisor/a Encargado/a de Zona	1.441,31 €	1.462,93 €	1.499,50 €	1.544,49 €	1.621,71 €
III	Supervisor/a, Encargado/a de Sector, Capataz/a, Conductor/a	1.322,40 €	1.342,24 €	1.375,79 €	1.417,06 €	1.487,92 €
III	Responsable de Grupos o Edificios; Capataz/a o Coordinador/a de Pistas de Aeropuerto.	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
III	Responsable de Equipo	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Conductor/a	1.151,62 €	1.168,89 €	1.198,12 €	1.234,06 €	1.295,76 €
IV	Especialista Conductor/a	1.232,05 €	1.250,53 €	1.281,79 €	1.320,25 €	1.386,26 €
IV	Especialista	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Peón Especialista	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Conductor limpiador/a	1.230,82 €	1.249,29 €	1.280,52 €	1.318,93 €	1.384,88 €
IV	Limpiador/a	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Peón Carritos	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
IV	Ordenanza	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Almacenero/a; Vigilante	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Oficial Oficinos Varios	1.142,40 €	1.159,54 €	1.188,53 €	1.224,18 €	1.285,39 €
IV	Ayudante Oficinos Varios	1.037,95 €	1.053,52 €	1.079,86 €	1.112,26 €	1.167,87 €
IV	Formante	933,34 €	947,34 €	971,03 €	1.000,16 €	1.050,17 €

b) Salario personal Centros Hospitalarios.

G.P.	Categoría	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
		2,50%	3,00%	5,00%
III	Encargado/a General	1.696,74 €	1.747,64 €	1.835,02 €
III	Supervisor/a Encargado/a de Zona	1.600,25 €	1.648,26 €	1.730,67 €
III	Supervisor/a, Encargado/a de Sector, Capataz/a, Conductor/a	1.476,54 €	1.520,84 €	1.596,88 €



		08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
III	Responsable de Grupos o Edificios; Capataz/a o Coordinador/a de Pistas de Aeropuerto.	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
III	Responsable de Equipo	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Conductor/a	1.298,87 €	1.337,83 €	1.404,72 €
IV	Especialista Conductor/a	1.382,54 €	1.424,02 €	1.495,22 €
IV	Especialista	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Peón Especialista	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Conductor limpiador/a	1.381,27 €	1.422,71 €	1.493,84 €
IV	Limpiador/a	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Peón Carritos	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
IV	Ordenanza	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Almacenero/a; Vigilante	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Oficial Oficinas Varios	1.289,28 €	1.327,96 €	1.394,35 €
IV	Ayudante Oficinas Varios	1.180,61 €	1.216,03 €	1.276,83 €
IV	Formante	1.071,78 €	1.103,93 €	1.159,13 €

ANEXO IV

a) Salario base persona limpiadora, peón carritos, peón especialista, según jornada laboral.

Jornada semanal	Porcentaje de jornada	PERIODOS				
		08/22-12/22	01/23-12/23	01/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.066,70 €	1.082,70 €	1.109,76 €	1.143,06 €	1.200,21 €
38,5	98,72	1.053,04 €	1.068,84 €	1.095,56 €	1.128,43 €	1.184,85 €
38	97,44	1.039,39 €	1.054,98 €	1.081,35 €	1.113,80 €	1.169,49 €
37,5	96,15	1.025,63 €	1.041,01 €	1.067,04 €	1.099,05 €	1.154,00 €
37	94,87	1.011,98 €	1.027,16 €	1.052,83 €	1.084,42 €	1.138,64 €
36,5	93,59	998,32 €	1.013,30 €	1.038,63 €	1.069,79 €	1.123,28 €
36	92,31	984,67 €	999,44 €	1.024,42 €	1.055,16 €	1.107,91 €
35,5	91,03	971,01 €	985,58 €	1.010,22 €	1.040,53 €	1.092,55 €
35	89,74	957,25 €	971,61 €	995,90 €	1.025,78 €	1.077,07 €
34,5	88,46	943,60 €	957,75 €	981,70 €	1.011,15 €	1.061,71 €
34	87,18	929,95 €	943,90 €	967,49 €	996,52 €	1.046,34 €
33,5	85,9	916,29 €	930,04 €	953,29 €	981,89 €	1.030,98 €
33	84,62	902,64 €	916,18 €	939,08 €	967,26 €	1.015,62 €
32,5	83,33	888,88 €	902,21 €	924,77 €	952,51 €	1.000,14 €
32	82,05	875,22 €	888,35 €	910,56 €	937,88 €	984,77 €
31,5	80,77	861,57 €	874,49 €	896,36 €	923,25 €	969,41 €
31	79,49	847,92 €	860,64 €	882,15 €	908,62 €	954,05 €
30,5	78,21	834,26 €	846,78 €	867,95 €	893,99 €	938,68 €
30	76,92	820,50 €	832,81 €	853,63 €	879,24 €	923,20 €
29,5	75,64	806,85 €	818,95 €	839,43 €	864,61 €	907,84 €
29	74,36	793,20 €	805,09 €	825,22 €	849,98 €	892,48 €
28,5	73,08	779,54 €	791,24 €	811,02 €	835,35 €	877,11 €
28	71,79	765,78 €	777,27 €	796,70 €	820,60 €	861,63 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/126/119697





27,5	70,51	752,13 €	763,41 €	782,50 €	805,97 €	846,27 €
27	69,23	738,47 €	749,55 €	768,29 €	791,34 €	830,91 €
26,5	67,95	724,82 €	735,69 €	754,09 €	776,71 €	815,54 €
26	66,67	711,17 €	721,83 €	739,88 €	762,08 €	800,18 €
25,5	65,38	697,41 €	707,87 €	725,56 €	747,33 €	784,70 €
25	64,1	683,75 €	694,01 €	711,36 €	732,70 €	769,34 €
24,5	62,82	670,10 €	680,15 €	697,15 €	718,07 €	753,97 €
24	61,54	656,45 €	666,29 €	682,95 €	703,44 €	738,61 €
23,5	60,26	642,79 €	652,43 €	668,74 €	688,81 €	723,25 €
23	58,97	629,03 €	638,47 €	654,43 €	674,06 €	707,76 €
22,5	57,69	615,38 €	624,61 €	640,22 €	659,43 €	692,40 €
22	56,41	601,72 €	610,75 €	626,02 €	644,80 €	677,04 €
21,5	55,13	588,07 €	596,89 €	611,81 €	630,17 €	661,68 €
21	53,85	574,42 €	583,03 €	597,61 €	615,54 €	646,31 €
20,5	52,56	560,66 €	569,07 €	583,29 €	600,79 €	630,83 €
20	51,28	547,00 €	555,21 €	569,09 €	586,16 €	615,47 €
19,5	50	533,35 €	541,35 €	554,88 €	571,53 €	600,11 €
19	48,72	519,69 €	527,49 €	540,68 €	556,90 €	584,74 €
18,5	47,44	506,04 €	513,63 €	526,47 €	542,27 €	569,38 €
18	46,15	492,28 €	499,66 €	512,16 €	527,52 €	553,90 €
17,5	44,87	478,63 €	485,81 €	497,95 €	512,89 €	538,53 €
17	43,59	464,97 €	471,95 €	483,75 €	498,26 €	523,17 €
16,5	42,31	451,32 €	458,09 €	469,54 €	483,63 €	507,81 €
16	41,03	437,67 €	444,23 €	455,34 €	469,00 €	492,45 €
15,5	39,74	423,91 €	430,26 €	441,02 €	454,25 €	476,96 €
15	38,46	410,25 €	416,41 €	426,82 €	439,62 €	461,60 €
14,5	37,18	396,60 €	402,55 €	412,61 €	424,99 €	446,24 €
14	35,9	382,94 €	388,69 €	398,41 €	410,36 €	430,88 €
13,5	34,62	369,29 €	374,83 €	384,20 €	395,73 €	415,51 €
13	33,33	355,53 €	360,86 €	369,88 €	380,98 €	400,03 €
12,5	32,05	341,88 €	347,00 €	355,68 €	366,35 €	384,67 €
12	30,77	328,22 €	333,15 €	341,47 €	351,72 €	369,30 €
11,5	29,49	314,57 €	319,29 €	327,27 €	337,09 €	353,94 €
11	28,21	300,92 €	305,43 €	313,06 €	322,46 €	338,58 €
10,5	26,92	287,15 €	291,46 €	298,75 €	307,71 €	323,10 €
10	25,64	273,50 €	277,60 €	284,54 €	293,08 €	307,73 €
9,5	24,36	259,85 €	263,75 €	270,34 €	278,45 €	292,37 €
9	23,08	246,19 €	249,89 €	256,13 €	263,82 €	277,01 €
8,5	21,79	232,43 €	235,92 €	241,82 €	249,07 €	261,53 €
8	20,51	218,78 €	222,06 €	227,61 €	234,44 €	246,16 €
7,5	19,23	205,13 €	208,20 €	213,41 €	219,81 €	230,80 €
7	17,95	191,47 €	194,34 €	199,20 €	205,18 €	215,44 €
6,5	16,67	177,82 €	180,49 €	185,00 €	190,55 €	200,08 €
6	15,38	164,06 €	166,52 €	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5,5	14,1	150,40 €	152,66 €	156,48 €	161,17 €	169,23 €
5	12,82	136,75 €	138,80 €	142,27 €	146,54 €	153,87 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/126/119697





4,5	11,54	123,10 €	124,94 €	128,07 €	131,91 €	138,50 €
4	10,26	109,44 €	111,08 €	113,86 €	117,28 €	123,14 €
3,5	8,97	95,68 €	97,12 €	99,55 €	102,53 €	107,66 €
3	7,69	82,03 €	83,26 €	85,34 €	87,90 €	92,30 €
2,5	6,41	68,38 €	69,40 €	71,14 €	73,27 €	76,93 €
2	5,13	54,72 €	55,54 €	56,93 €	58,64 €	61,57 €
1,5	3,85	41,07 €	41,68 €	42,73 €	44,01 €	46,21 €
1	2,56	27,31 €	27,72 €	28,41 €	29,26 €	30,73 €
0,5	1,28	13,65 €	13,86 €	14,20 €	14,63 €	15,36 €

b) Salario base persona limpiadora, peón especialista, según jornada laboral personal de centros hospitalarios.

Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
39	100	1.210,51 €	1.246,83 €	1.309,17 €
38,5	98,72	1.195,02 €	1.230,87 €	1.292,41 €
38	97,44	1.179,53 €	1.214,91 €	1.275,66 €
37,5	96,15	1.163,91 €	1.198,83 €	1.258,77 €
37	94,87	1.148,42 €	1.182,87 €	1.242,01 €
36,5	93,59	1.132,92 €	1.166,91 €	1.225,25 €
36	92,31	1.117,43 €	1.150,95 €	1.208,50 €
35,5	91,03	1.101,93 €	1.134,99 €	1.191,74 €
35	89,74	1.086,32 €	1.118,91 €	1.174,85 €
34,5	88,46	1.070,82 €	1.102,95 €	1.158,09 €
34	87,18	1.055,33 €	1.086,99 €	1.141,34 €
33,5	85,9	1.039,83 €	1.071,03 €	1.124,58 €
33	84,62	1.024,34 €	1.055,07 €	1.107,82 €
32,5	83,33	1.008,72 €	1.038,98 €	1.090,93 €
32	82,05	993,23 €	1.023,02 €	1.074,18 €
31,5	80,77	977,73 €	1.007,06 €	1.057,42 €
31	79,49	962,24 €	991,11 €	1.040,66 €
30,5	78,21	946,74 €	975,15 €	1.023,90 €
30	76,92	931,13 €	959,06 €	1.007,01 €
29,5	75,64	915,63 €	943,10 €	990,26 €
29	74,36	900,14 €	927,14 €	973,50 €
28,5	73,08	884,64 €	911,18 €	956,74 €
28	71,79	869,03 €	895,10 €	939,85 €
27,5	70,51	853,53 €	879,14 €	923,10 €
27	69,23	838,04 €	863,18 €	906,34 €
26,5	67,95	822,54 €	847,22 €	889,58 €
26	66,67	807,05 €	831,26 €	872,82 €
25,5	65,38	791,43 €	815,18 €	855,94 €
25	64,1	775,94 €	799,22 €	839,18 €
24,5	62,82	760,45 €	783,26 €	822,42 €
24	61,54	744,95 €	767,30 €	805,66 €
23,5	60,26	729,46 €	751,34 €	788,91 €
23	58,97	713,84 €	735,26 €	772,02 €
22,5	57,69	698,35 €	719,30 €	755,26 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/126/119697





Jorn. Sem	% Jornada	08/24-12/24	01/25-12-25	01/26-12-26
22	56,41	682,85 €	703,34 €	738,50 €
21,5	55,13	667,36 €	687,38 €	721,75 €
21	53,85	651,86 €	671,42 €	704,99 €
20,5	52,56	636,25 €	655,33 €	688,10 €
20	51,28	620,75 €	639,37 €	671,34 €
19,5	50	605,26 €	623,42 €	654,59 €
19	48,72	589,76 €	607,46 €	637,83 €
18,5	47,44	574,27 €	591,50 €	621,07 €
18	46,15	558,65 €	575,41 €	604,18 €
17,5	44,87	543,16 €	559,45 €	587,43 €
17	43,59	527,66 €	543,49 €	570,67 €
16,5	42,31	512,17 €	527,53 €	553,91 €
16	41,03	496,67 €	511,57 €	537,15 €
15,5	39,74	481,06 €	495,49 €	520,26 €
15	38,46	465,56 €	479,53 €	503,51 €
14,5	37,18	450,07 €	463,57 €	486,75 €
14	35,9	434,57 €	447,61 €	469,99 €
13,5	34,62	419,08 €	431,65 €	453,24 €
13	33,33	403,46 €	415,57 €	436,35 €
12,5	32,05	387,97 €	399,61 €	419,59 €
12	30,77	372,48 €	383,65 €	402,83 €
11,5	29,49	356,98 €	367,69 €	386,07 €
11	28,21	341,49 €	351,73 €	369,32 €
10,5	26,92	325,87 €	335,65 €	352,43 €
10	25,64	310,38 €	319,69 €	335,67 €
9,5	24,36	294,88 €	303,73 €	318,91 €
9	23,08	279,39 €	287,77 €	302,16 €
8,5	21,79	263,77 €	271,68 €	285,27 €
8	20,51	248,28 €	255,72 €	268,51 €
7,5	19,23	232,78 €	239,77 €	251,75 €
7	17,95	217,29 €	223,81 €	235,00 €
6,5	16,67	201,79 €	207,85 €	218,24 €
6	15,38	186,18 €	191,76 €	201,35 €
5,5	14,1	170,68 €	175,80 €	184,59 €
5	12,82	155,19 €	159,84 €	167,84 €
4,5	11,54	139,69 €	143,88 €	151,08 €
4	10,26	124,20 €	127,92 €	134,32 €
3,5	8,97	108,58 €	111,84 €	117,43 €
3	7,69	93,09 €	95,88 €	100,68 €
2,5	6,41	77,59 €	79,92 €	83,92 €
2	5,13	62,10 €	63,96 €	67,16 €
1,5	3,85	46,60 €	48,00 €	50,40 €
1	2,56	30,99 €	31,92 €	33,51 €
0,5	1,28	15,49 €	15,96 €	16,76 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/126/1119697



Las partes negociadoras hallan conforme el texto anterior, que recoge íntegramente el principio de acuerdo firmado el 29 de junio de 2022 en



la sede del T.A.M.I.B, suscribiéndolo a continuación en todas las páginas un representante de cada organización sindical y empresarial, en Palma de Mallorca a 3 de agosto de 2022

SITEIB

ASPEL

ABENET

SECRETARIO

