

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****CONSEJERÍA DE EMPLEO****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Visto el texto del convenio colectivo para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Soria, suscrito de una parte por la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES), la Asociación Provincial de Empresas de Limpieza de Soria (APELSO) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra por representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ACUERDA:

Primero. - Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE
EDIFICIOS Y LOCALES DE SORIA**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Soria (APELSO) y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT).

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

El presente Convenio tendrá carácter provincial y vinculará a todos los empresarios/empresarias y trabajadores/trabajadoras ubicados en Soria capital y provincia.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

Afectará el presente Convenio a todas las empresas que se dediquen a las actividades de limpieza de edificios y locales.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/trabajadoras de las empresas incluidas en ámbito funcional y territorial.

ARTÍCULO 4. ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tendrá una duración de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2025. Si bien los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2023, no generando ni teniendo que abonar, por tanto, ningún tipo de atraso respecto de los periodos anteriores al señalado mes de enero de 2023.

ARTÍCULO 5. PRÓRROGA

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo que lo sustituya.

BOPSO-49-03052023

**ARTÍCULO 6. SUBROGACIÓN**

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

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

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/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:

a) Trabajadores/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.

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

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

d) Trabajadores/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 cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.



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

f) Trabajadores/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 cuatro meses.

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

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

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

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

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

c) Los trabajadores/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 período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) A los trabajadores/trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/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 trabajador/trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio



de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/trabajadora, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/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 de suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/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 los trabajadores/trabajadoras afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, 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 un trabajador/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 aquellos trabajadores/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 todos aquellos trabajadores/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 todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

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, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/trabajadora es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 7. AD PERSONAM

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan globalmente establecidas las empresas a los trabajadores/trabajadoras a título personal.

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores/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.



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 incluido en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado 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 un trabajador/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.

El trabajador/trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/empresaria 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 el personal trabajador.

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 empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/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.

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal directivo y personal técnico titulado en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal administrativo.
- Grupo III: Mandos intermedios.
- Grupo IV: Personal operario.

GRUPO I.

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

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño



de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director/directora, Director/directora Comercial, Director/directora Administrativo, Director/directora de Recursos Humanos, Director/directora de Compras, Jefe/jefa de Servicios, Personal Titulado de Grado Superior y Personal Titulado de Grado Medio.

GRUPO II.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe/jefa Administrativo de Primera, Jefe/jefa Administrativo de Segunda, Cajero/cajera, Personal Oficial Primera, Personal Oficial Segunda, Auxiliar y Personal Telefonista.

GRUPO III.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

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

GRUPO IV.

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

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

Personal Especialista, Personal Peón Especializado, Personal Conductor-Limpiador, Personal Limpiador.

Definición Grupo Profesional I.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos 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.

Definición Grupo Profesional II.

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

Definición Grupo Profesional III.

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

- Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- Emitir los informes correspondientes para su traslado a la dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

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

- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.
- Corrección de anomalías e incidencias.

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

Definición Grupo Profesional IV.

Trabajadores/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 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.

NIVELES FUNCIONALES.

Nivel I.

Trabajadores/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.

Nivel II.

Trabajadores/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.

Trabajadores/trabajadoras 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 utilizando el vehículo que ponga a su disposición la



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

Nivel III.

Trabajadores/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.

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 presente artículo.

La retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional es la que figura en las tablas anexas.

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

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador/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 la 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 trabajadores.

Los trabajadores/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 9. ASCENSOS

Las empresas cuidarán que para los ascensos de categoría no haya ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad, etc.

ARTÍCULO 10. COPIA BÁSICA Y FINIQUITO

Se entregará a los delegados de personal copia de las prórrogas de aquellos contratos de los que ya se les hubiese dado copia.



Si la persona trabajadora lo desea se entregará una copia de su finiquito al delegado de personal o miembro del comité de empresa que designe.

Las partes se comprometen a respetar lo establecido en la Ley 14/2000, de 29 de diciembre.

ARTÍCULO 11. MOVILIDAD

La movilidad funcional y geográfica del personal lo es como concretan los arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas procurarán evitar los traslados de personal teniendo siempre ambas partes un entendimiento.

ARTÍCULO 12. JORNADA

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.740 horas de trabajo efectivo que corresponden a 38 horas y 30 minutos semanales.

El tiempo de bocadillo de 20 minutos para los trabajadores/trabajadoras que presten sus servicios en jornada continuada y a tiempo completo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando las necesidades organizativas de la empresa lo requieran, la jornada semanal podrá llegar hasta 40 horas, sin perjuicio del derecho de los trabajadores/trabajadoras al descanso semanal de día y medio ininterrumpido y del cómputo anual de la misma.

En las empresas se elaborará el calendario laboral todos los años.

ARTÍCULO 13. TRABAJO EN FESTIVOS Y/O DOMINGOS

El trabajador/trabajadora cuya jornada normal se desarrolle en días festivos (no domingos), podrá optar entre:

a) Disfrutar un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente y por acuerdo entre ambas partes, y siempre dentro del año.

En los hospitales dependientes del complejo hospitalario de Soria: Hospital General de Santa Bárbara y Hospital Institucional Virgen del Mirón, los trabajadores/trabajadoras disfrutarán de otro día más de descanso en las fechas que marque la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

c) Cobrarlo según la normativa vigente.

Además, el trabajador/trabajadora, siempre que no esté contratado específicamente para trabajar en festivos, tendrá un plus salarial por jornada completa en festivo trabajado (no domingos), de 23,25 euros para 2023, 24,06 euros para 2024 y 24,90 euros para 2025. Este plus sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

Domingos. El trabajador/trabajadora cuya jornada normal se desarrolle en domingos y no esté específicamente contratado para trabajar en domingos tendrá un plus salarial por jornada completa dominical trabajada de 16,52 euros para 2023, 17,10 euros para 2024 y 17,70 euros para 2025. Salvo el personal contratado específicamente, no se podrá trabajar dos domingos seguidos salvo que existan razones técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

ARTÍCULO 14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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 trabajadores/trabajadoras 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.



Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores/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 las personas trabajadoras, 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 empresario 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 los trabajadores/trabajadoras, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores/trabajadoras 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 propios trabajadores/trabajadoras afectados 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 trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, todo ello, junto con la representación de aquéllos 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 los trabajadores.

- 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 las personas trabajadoras 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 des-



cuento de aquélla del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras 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 trabajador/trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores/trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores/trabajadoras 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 trabajadores/trabajadoras afectados. Asimismo, el empresario 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 trabajador/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 trabajadores/trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos 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 trabajadores/trabajadoras no serán empleados 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 trabajadores/trabajadoras 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 empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y 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.

ARTÍCULO 15. VACACIONES

El personal afecto por este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales



retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional al tiempo de alta en la empresa. Si el trabajador/trabajadora disfrutara las vacaciones íntegramente y posteriormente causara baja se le descontará en la liquidación los días de más que haya disfrutado conforme a la proporcionalidad establecida.

En el supuesto de la subrogación establecida en el art. 6 de este convenio, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora hasta esta fecha estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y el abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. A falta de acuerdo entre las partes se estará a lo dispuesto en las normas reglamentarias. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año. El trabajador/trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute. Se procurará que el mayor número de trabajadores/trabajadoras posible disfrute sus vacaciones en los meses de verano. Los trabajadores/trabajadoras que presten servicios en más de una empresa, tendrán prioridad en las fechas de disfrute que se pacten en la empresa para la que trabajen mayor jornada, teniendo las empresas en las que trabaje menos horas que acomodarse al turno de la primera, siempre que se lo comuniquen con dos meses de antelación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 16. PERMISOS RETRIBUIDOS

Los permisos relacionados en la letra a) y b) del presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia. Los trabajadores/trabajadoras que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Las personas trabajadoras podrán disfrutar hasta un total de dos días más al año distribuidos en uno o dos de los supuestos expresados en los apartados anteriores.

g) Para los años de vigencia de este convenio, tres días de permiso retribuido. El disfrute individual estará referido al año completo de servicio en la empresa; teniéndose derecho en el supuesto de antigüedad de 8 meses a dos días de permiso y en el supuesto de antigüedad de cuatro meses a un día de permiso retribuido. En períodos de puentes sólo se podrá hacer uso simultáneo de este permiso por centro y turno conforme a la siguiente escala:

Hasta seis personas trabajadoras: Un trabajador/trabajadora.

De siete a quince personas trabajadoras: Dos trabajadores/trabajadoras. De dieciséis a veinte personas trabajadoras: Tres trabajadores/trabajadoras.

De veintiuno a treinta trabajadores/as: Cuatro trabajadores/trabajadoras. De treinta y uno a cuarenta personas trabajadoras: Cinco trabajadores/trabajadoras.

De cuarenta y uno a cincuenta personas trabajadoras: Seis trabajadores/trabajadoras. Más de cincuenta personas trabajadoras: el 15% de la plantilla.

Para el supuesto de que sólo haya un trabajador/trabajadora en el centro de trabajo, previo acuerdo entre ambas partes.

En el supuesto de que el número de solicitudes sea superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores/trabajadoras que lo hayan solicitado antes.

h) Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por cuidado del lactante, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, totalizando 14 días.

i) Siete horas al año para acudir a consulta médica debidamente justificadas.

ARTÍCULO 17. EXCEDENCIAS

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a excedencia.

ARTÍCULO 18. SALARIO BASE

El salario base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas.

Se establece una paga única de 200 euros a abonar a todos los trabajadores y trabajadoras



que a 31 de diciembre de 2022 tengan un trienio o más, esta paga será proporcional al tiempo de trabajo en alta y jornada realizada en 2022. Se pagará al mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo.

El incremento salarial para el año 2023 será del 3,25% y para los años 2024 y 2025 será del 3,5% en todos los conceptos económicos del convenio.

Caso de que el IPC real superara cada uno de esos años el incremento salarial pactado, se actualizarían las tablas sobre ese IPC real, sin efectos económicos retroactivos, pero sirviendo a efectos de calcular los incrementos del año siguiente.

La cláusula de actualización a tablas o de garantía a la que hacen referencia los dos párrafos anteriores, no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio.

Si se realizara jornada inferior a la completa se percibirá a prorrata el salario. Las empresas unilateralmente no podrán reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esa reducción implique a su vez una merma en su salario.

El pago de salarios se efectuará antes de la finalización del mes de su devengo, y nunca más tarde de los dos primeros días laborables del mes siguiente a su devengo. La nómina se entregará cerrada para garantizar su confidencialidad.

ARTÍCULO 19. ANTIGÜEDAD

Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios al 4 por 100 cada uno de ellos del salario base del convenio.

ARTÍCULO 20. DIETAS

Si la persona trabajadora tuviera que realizar el trabajo fuera del lugar de su residencia, recibirá una cantidad en concepto de media dieta y por cada una de las dos comidas diarias equivalentes a 17,86 euros para 2023, 18,49 euros para 2024 y 19,14 euros para 2025. En el supuesto de tener que pernoctar fuera se percibirán 35,72 euros para 2023, 36,97 euros para 2024 y 38,26 euros para 2025. Las dietas sufrirán los mismos incrementos que el salario.

ARTÍCULO 21. PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

ARTÍCULO 22. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones denominadas de verano o julio, navidad, y marzo, en cuantía de 30 días de salario convenio más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes: Paga de julio: 15 de julio.

Paga de navidad: 15 de diciembre.

Paga de marzo: 15 de marzo (siendo posible su prorrateo).

ARTÍCULO 23. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán las estrictamente necesarias, que serán para cubrir períodos punta de producción del cliente, cambios de turno y ausencias imprevistas. Se abonarán a razón de 8,93 en 2023, 9,24 para 2024 y 9,56 para 2025 por cada hora que se realice.

ARTÍCULO 24. GARANTÍAS SINDICALES

Los representantes sindicales gozarán de las garantías previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 25**

En relación con lo previsto en el art. 13 de este convenio la opción no operará en cuanto a los domingos que hayan sido compensados con otro día de descanso semanal en forma prevista en la Ley.

ARTÍCULO 26. ROPA DE TRABAJO

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/trabajadoras dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetillas, pantalón y el calzado adecuado o calzado especial por sus condiciones físicas o de riesgo para el desempeño de sus tareas, cada año, así como anorack o prenda de abrigo similar a los trabajadores/trabajadoras que lo requieran.

Prendas que se entregarán en mayo y septiembre respectivamente.

ARTÍCULO 27

En los casos de IT derivada de enfermedad común, la persona trabajadora percibirá durante los veinticinco primeros días el 100% de su salario base.

En los supuestos de IT derivada de accidente de trabajo dicho complemento se extenderá desde el primer día de la baja hasta el día sesenta, ambos inclusive.

ARTÍCULO 28. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales (art. 26).

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

Nacimiento y cuidado del menor.

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

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

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse



a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

Excedencia por cuidado de familiares:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio. Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Permisos Retribuidos:

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



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por lactancia, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato cuidado del menor, totalizando 14 días.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Guarda legal: Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/trabajadora.

Vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

ARTÍCULO 29. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora en los casos de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, cuando las entidades gestoras de la Seguridad Social concedan la correspondiente prestación.

ARTÍCULO 30. DESPLAZAMIENTO

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizarse dentro de la jornada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que sea la conexión directa entre dos centros de trabajo.

Si la persona trabajadora utilizara para esos desplazamientos su vehículo propio, se le abonarán 0,21 euros por kilómetro durante los años de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 31. PÓLIZA DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por este convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo



de un mes a partir de la publicación del mismo en Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores/trabajadoras, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza deberá garantizar los riesgos siguientes con las coberturas que se indican:

A) Muerte del trabajador/trabajadora, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 13.498,37 euros.

B) Invalidez permanente absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo ocurrido como consecuencia de su trabajo en la empresa. Capital garantizado por persona: 15.748,10 euros.

ARTÍCULO 32. COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria estará compuesta por tres miembros de la parte empresarial y tres miembros de la parte social.

Esta comisión tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente convenio, mediar, controlar y vigilar el cumplimiento de lo pactado, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones, que dentro de sus competencias le sean planteadas por las partes, así como el de servir de instrumento de conciliación y arbitraje obligatorios para la solución de todo tipo de conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral, a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este convenio. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Serán funciones aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Esta comisión se reunirá cuando, a convocatoria de cualquiera de las partes, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio ante la citada comisión, que se habrá de reunir dentro de los 4 días siguientes a la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte, debiendo emitir un informe cuyo pronunciamiento tendrá carácter vinculante.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

La parte convocante está obligada a comunicar a todos los componentes, de manera fehaciente la convocatoria, con un plazo de 48 horas de preaviso.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de cada representación, habiendo sido debidamente convocada.

Cada parte podrá comparecer asistida de sus asesores.

Asimismo, esta comisión dará traslado a la comisión paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.



La comisión paritaria se reunirá en la sede de la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES).

ARTÍCULO 33. SUSTITUCIONES

En establecimientos de la Administración cuando se produzcan bajas por IT u otra causa, se cubrirán a partir del tercer día siguiente, si así lo considera la empresa y las personas trabajadoras.

En los centros hospitalarios se posibilitará un cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia y en situación de IT si se justifica con informe facultativo.

ARTÍCULO 34. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la realización de reconocimientos médicos a través de los servicios de las Mutuas Patronales de cada empresa y dentro de las posibilidades que ofrezcan dichas Mutuas Patronales.

ARTÍCULO 35. CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, 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.
Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador/trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y personas trabajadoras.

Contrato por circunstancias de la producción.

Es aquél que se concierta conforme al art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de trabajo por sustitución.

Es aquél que se concierta conforme al art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Es aquél que se concierta conforme al art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador/trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio: Seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

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, el trabajador/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 trabajador/trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

**ARTÍCULO 36. FORMACIÓN 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 otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y 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 los trabajadores/trabajadoras desempleados y ocupados, 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 el 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 las personas trabajadoras 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 al trabajador/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. Real Decreto, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.



Tiempo de formación.

Las personas trabajadoras vendrán obligados 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 art. 23 del Estatuto de los Trabajadores:

«El trabajador 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.

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 las 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 aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

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

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 art. 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 art. 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 de Limpieza de Edificios y Locales. Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y 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.

**ARTÍCULO 37. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores y 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 trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (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.

ARTÍCULO 38. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

1. Al amparo del art. 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.
2. Cuando los trabajadores y trabajadoras soliciten la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente, las empresas estarán obligadas a concederla así como la reducción de la jornada.
3. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 15 días.
4. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial,



la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: Jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores y trabajadoras, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador y trabajadora.

5. Cuando los trabajadores y trabajadoras soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores y trabajadoras y las empresas.

Hasta que el trabajador/trabajadora jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En supuestos de pluriempleo del trabajador/trabajadora jubilado, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y la persona trabajadora convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace la persona trabajadora en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleo se regirán por lo dispuesto en el art. 14.1.a) del RD 1131/2002, de 31 de octubre.

ARTÍCULO 39. VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Suspensión de la relación laboral:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como período de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la protección. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Faltas de asistencia:

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los



servicios sociales de atención o servicios de salud.

Movilidad geográfica y cambio del centro de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido nulo:

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

ARTÍCULO 40. PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad. En línea con la recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

ARTÍCULO 41. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora 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 art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio sectorial referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

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

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

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

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

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

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 art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.



i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un 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 de las personas trabajadoras, consignados en el presente convenio general y en las normas aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un 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 la persona trabajadora, consignados en el presente convenio general y en las normas aplicables.



ARTÍCULO 42. SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

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

Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los 2 días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

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

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

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

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

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN



La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las organizaciones sindicales más representativas. Tras un período de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las organizaciones sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del convenio colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

La comisión paritaria del presente convenio informará a la comisión paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

DISPOSICIÓN FINAL

Las modificaciones incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir del día uno de enero de 2022. Los aspectos económicos tendrán efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2023.

En el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2022

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Personal Encargado General	40,17
Personal Encargado de Zona	37,33
Personal Encargado de Sector	35,77
Personal Encargado de Grupo	31,09
Personal Responsable de Equipo	29,79
Personal Ordenanza	29,06
Personal Almacenero	29,06
Personal Listero	29,06
Personal Vigilante	29,06
Personal Especialista	29,06

BOPSO-49-03052023



Personal Peón Especializado	29,06
Personal Limpiador	29,06
Personal Conductor-Limpiador	29,06
Personal Oficial	29,06
Personal Ayudante	29,06
Personal Peón	29,06

<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra Navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Personal Encargado General	14.662,05	1.205,10	1.205,10	1.205,10	18277,35
Personal Encargado de Zona	13.625,45	1.119,90	1.119,90	1.119,90	16.985,15
Personal Encargado de Sector	13.056,05	1.073,10	1.073,10	1.073,10	16.275,35
Personal Encargado de Grupo	11.347,85	932,70	932,70	932,70	14.145,95
Personal Responsable de Equipo	10.873,35	893,70	893,70	893,70	13.554,45
Restantes Categorías	10.606,90	871,80	871,80	871,80	13.222,30

BOPSO-49-03052023

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2023

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Personal Encargado General	41,48
Personal Encargado de Zona	38,54
Personal Encargado de Sector	36,93
Personal Encargado de Grupo	32,10
Personal Responsable de Equipo	30,76
Personal Ordenanza	30,00
Personal Almacenero	30,00
Personal Listero	30,00
Personal Vigilante	30,00
Personal Especialista	30,00
Personal Peón Especializado	30,00
Personal Limpiador	30,00
Personal Conductor-Limpiador	30,00
Personal Oficial	30,00
Personal Ayudante	30,00
Personal Peón	30,00



<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra Navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Personal Encargado General	15.140,20	1.244,40	1.244,40	1.244,40	18.873,40
Personal Encargado de Zona	14.067,10	1.156,20	1.156,20	1.156,20	17.535,70
Personal Encargado de Sector	13.479,45	1.107,90	1.107,90	1.107,90	16.803,15
Personal Encargado de Grupo	11.716,50	963,00	963,00	963,00	14.605,50
Personal Responsable de Equipo	11.227,40	922,80	922,80	922,80	13.995,80
Restantes Categorías	10.950,00	900,00	900,00	900,00	13.650,00

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2024

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Personal Encargado General	42,93
Personal Encargado de Zona	39,89
Personal Encargado de Sector	38,22
Personal Encargado de Grupo	33,22
Personal Responsable de Equipo	31,84
Personal Ordenanza	31,05
Personal Almacenero	31,05
Personal Listero	31,05
Personal Vigilante	31,05
Personal Especialista	31,05
Personal Peón Especializado	31,05
Personal Limpiador	31,05
Personal Conductor-Limpiador	31,05
Personal Oficial	31,05
Personal Ayudante	31,05
Personal Peón	31,05

<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra Navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Personal Encargado General	15.712,38	1.287,90	1.287,90	1.287,90	19.576,08
Personal Encargado de Zona	14.599,74	1.196,70	1.196,70	1.196,70	18.189,84
Personal Encargado de Sector	13.988,52	1.146,60	1.146,60	1.146,60	17.428,32
Personal Encargado de Grupo	12.158,52	996,60	996,60	996,60	15.148,32
Personal Responsable de Equipo	11.653,44	955,20	955,20	955,20	14.519,04

BOPSO-49-03052023



Restantes Categorías	11.364,30	931,50	931,50	931,50	14.158,80
----------------------	-----------	--------	--------	--------	-----------

PERCEPCIONES SALARIALES POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2025

<i>Categorías</i>	<i>Salario base día (euros)</i>
Personal Encargado General	44,43
Personal Encargado de Zona	41,29
Personal Encargado de Sector	39,56
Personal Encargado de Grupo	34,38
Personal Responsable de Equipo	32,95
Personal Ordenanza	32,14
Personal Almacenero	32,14
Personal Listero	32,14
Personal Vigilante	32,14
Personal Especialista	32,14
Personal Peón Especializado	32,14
Personal Limpiador	32,14
Personal Conductor-Limpiador	32,14
Personal Oficial	32,14
Personal Ayudante	32,14
Personal Peón	32,14

<i>Categorías</i>	<i>Salario base anual</i>	<i>Extra julio</i>	<i>Extra Navidad</i>	<i>Extra marzo</i>	<i>Total</i>
Personal Encargado General	16.216,95	1.332,90	1.332,90	1.332,90	20.215,65
Personal Encargado de Zona	15.070,85	1.238,70	1.238,70	1.238,70	18.786,95
Personal Encargado de Sector	14.439,40	1.186,80	1.186,80	1.186,80	17.999,80
Personal Encargado de Grupo	12.548,70	1.031,40	1.031,40	1.031,40	15.642,90
Personal Responsable de Equipo	12.026,75	988,50	988,50	988,50	14.992,25
Restantes Categorías	11.731,10	964,20	964,20	964,20	14.623,70

Soria, 24 de abril de 2023. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estefano

1092