

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Badajoz. (2026060404)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Badajoz –código de convenio 06000325011981 - que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 2025, de una parte, en la representación empresarial, por las Asociaciones de Empresas de Limpieza ASPEL y ASELEX y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA:**

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,  
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES  
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

Años: 2025/2027

ÍNDICE

Capítulos de este convenio colectivo:

Artículo preliminar. Determinación de las partes firmantes.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Artículo 4. Vigencia.

Artículo 5. Duración.

Artículo 6. Denuncia del convenio.

Artículo 7. Adscripción del Personal.

Artículo 8. Condiciones más Beneficiosas.

Artículo 9. Contratación.

Artículo 10. Preferencia al Puesto de Trabajo.

Artículo 11. Salarios.

Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 13. Antigüedad.

Artículo 14. Horas Extraordinarias.

Artículo 15. Finiquito.

Artículo 16. Prendas de Trabajo.

Artículo 17. Plus Convenio.



Artículo 18. Plus de Transporte y/o Ayuda al Transporte Interurbano.

Artículo 19. Plus de Peligrosidad, Toxicidad y/o Penoso.

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

Artículo 21. Plus de Domingos y Festivos.

Artículo 22. Vacaciones y su Retribución.

Artículo 23. Jornada de Trabajo.

Artículo 24. Descanso Semanal.

Artículo 25. Incapacidad Temporal.

Artículo 26. Jubilación y Premios de Jubilación Anticipada.

Artículo 27. Seguro.

Artículo 28. Permisos Retribuidos.

Artículo 29. Excedencias.

Artículo 30. Salud Laboral.

Artículo 31. Reconocimientos Médicos.

Artículo 32. Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 33. Movilidad Funcional.

Artículo 34. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Artículo 35. Derechos Sindicales.

Artículo 36. Actuaciones de prevención frente a catástrofes.

Artículo 37. Comisión Paritaria.

Artículo 38. Clasificación de las Faltas y Sanciones.

Artículo 39. Faltas Leves.



Artículo 40. Faltas Graves.

Artículo 41. Faltas muy Graves.

Artículo 42. Facultad Sancionadora de la Empresa.

Artículo 43. Sanción Máxima.

Artículo 44. Prescripción de la Facultad de la Empresa para Sancionar.

Artículo 45. Adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos en Extremadura.

Disposiciones adicionales:

Disposición adicional primera. Remisión Normativa.

Anexos:

Anexo 1: (Definición de Categorías Profesionales).

Anexo 2: (Tablas Salariales).

Anexo 3: (Finiquito).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ  
ARTÍCULO PRELIMINAR. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES FIRMANTES.

El presente convenio ha sido concertado por las Asociaciones de Empresas de Limpieza ASPEL (Integrada en CEOE) y ASELEX (Integrada en Federación Empresarial Cacereña FEC, Confederación Empresarial Regional Extremeña CREEX y CEOE Y CEPYME,) y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras del Hábitat(CCOO) y Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF).

**Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente convenio será de ámbito provincial y de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

**Artículo 2. Ámbito Funcional.**

Las actividades comprendidas en el campo de aplicación para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de cualquier tipo

**Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente convenio será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el sector de limpieza de edificios y locales en la provincia de Badajoz, cualquiera que sea la sede social o domicilio de dichas empresas o personas trabajadoras.

**Artículo 4. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor del día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, con las excepciones del incremento salarial para 2025, que se aplicará conforme lo dispuesto en el artículo 11 del presente convenio, y el plus del artículo 21, cuya subida se aplicará a partir del día 6 de noviembre de 2025

**Artículo 5. Duración.**

La duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027.

**Artículo 6. Denuncia del convenio.**

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente al vencimiento del mismo, sin necesidad de comunicación a las partes, salvo prorroga expresa por acuerdo entre las partes con legitimidad suficiente.

No obstante lo anterior, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

### **Artículo 7. Adscripción de Personal.**

- a) Cuando una empresa, administración, entidad o corporación pública viniese realizando el servicio de limpieza a través de un contratista y tome a su cargo dicho servicio, estará obligada a continuar con las personas trabajadoras que hubieran prestado servicio al contratista concesionario.
- b) Al término de la concesión de una contrata de limpieza las personas trabajadoras de la misma que estén prestando sus servicios en dicho centro con la antigüedad mínima de dos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, subrogándose igualmente a la nueva titular si la empresa saliente probase fehacientemente y documentalmente que el contrato de servicio se hubiese iniciado en menor tiempo del espacio señalado. Las personas trabajadoras incorporadas por la anterior titular a ese centro de trabajo dentro de los dos meses seguirán perteneciendo a dicha empresa y no se permitirá la subrogación citada salvo que se acredite su nueva incorporación al centro de trabajo y a la empresa. A tal efecto, la empresa saliente deberá acreditar la antigüedad de las personas trabajadoras en el referido centro de trabajo para que la subrogación opere. La empresa entrante respetará a las personas trabajadoras subrogadas todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos por la empresa saliente, incluso la antigüedad.
- c) Si por exigencia del cliente hubiera de ampliarse la contrata en estos dos meses con personal de nuevo ingreso, dichas personas trabajadoras también serán incorporadas por la contrata entrante.

De igual forma la empresa entrante estará obligada a notificar mediante telegrama o carta notarial a la saliente la adjudicación del servicio, al menos con cinco días de antelación al inicio del servicio, siempre que sea posible. Así mismo, y en plazo máximo de diez días, se dará cuenta de esta situación a los/as representantes legales de las personas trabajadoras o en su defecto a las propias personas trabajadoras. De no cumplirse este requisito la empresa entrante automáticamente, sin más formalidades, se subrogará en todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo. A su vez, la empresa saliente, una vez recibida la comunicación mediante telegrama o carta notarial, tiene el plazo de cinco días para aportar la documentación que se cita en el apartado (i) de este artículo.



- d) Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermas, accidentadas, en excedencia o en situación análoga, pasarán a estar adscritas a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior.
- e) Las personas trabajadoras que con contrato de interinidad sustituya a estas personas trabajadoras pasará a la nueva titular en situación de interinos hasta tanto se produzca la incorporación de la sustituida.
- f) No operará la subrogación en el caso de que un contratista que realizase la primera limpieza no hubiera suscrito contrato de mantenimiento.
- g) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes a las que vincule, empresa cesante, nueva adjudicataria, personas trabajadoras, y en su caso, a la titular de la concesión.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en caso de que la empresa receptora del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a dos meses, dichas personas trabajadoras con todos sus derechos se adscribirán a la nueva empresa.

- h) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realizase su jornada en dos o más centros de trabajo distintos afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, las titulares ambas gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del período de vacaciones. La empresa en la que la persona trabajadora invierta el mayor tiempo de su jornada de trabajo será la que establezca el período vacacional, adecuándose a éste las demás empresas. En el supuesto de que la subrogación afecte a una trabajadora con horario continuado, 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 le corresponda.
- i) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:
  - 1. Certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social de estar al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social y Accidente de Trabajo.
  - 2. Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas en la subrogación.
  - 3. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
  - 4. Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.



5. Relación de las personas trabajadoras en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, número del DNI, antigüedad, jornada de trabajo en la empresa y en el centro objeto de subrogación, horario de trabajo en el centro de subrogación, modalidad del contrato de trabajo y fecha del disfrute de las vacaciones.
  6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación total de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación y no quedando pendiente cantidad alguna
- j) En los supuestos de subrogación establecidos en este artículo, la empresa saliente abonará a la entrante la parte de vacaciones que le corresponda a cada persona trabajadora, incluida la parte correspondiente a la cotización a Seguridad Social de esta cantidad hasta la fecha de baja, estando obligada la empresa entrante a respetar el calendario de vacaciones fijado por la saliente. La empresa entrante viene obligada a recibir la cantidad que la saliente le haga efectiva por el valor de las vacaciones de las personas trabajadoras de la que se haga cargo, firmando el correspondiente documento a la saliente que a su vez entregará copia de este recibo a la persona trabajadora interesada para su conocimiento.

#### **Artículo 8. Condiciones más Beneficiosas.**

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran establecidas a favor de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 9. Contratación.**

- 1) El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la normativa laboral vigente en cada momento, si bien la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato de trabajo por tiempo indefinido.
- 2) El contrato de trabajo por dcias de la producción debido al incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrá concertarse para una duración máxima de un año.
- 3) Periodo de Prueba:

Los periodos de prueba acordados son los siguientes:

- a) 15 días para los contratos temporales.



- b) Un mes para los contratos indefinidos.
  - c) Dos meses para los contratos que se realicen con las categorías de peón especialista y superiores comprendidos hasta el grupo 8 de cotización.
  - d) El resto de categorías se regirá por lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- 4) Se considerarán contratos indefinidos salvo prueba en contrario:
- a) Las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido una vez hayan superado el periodo de prueba.
  - b) Las personas trabajadoras eventuales cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos en la legislación vigente.
  - c) Las personas trabajadoras que, contratadas para servicios determinados, siguieran prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
  - d) Las personas trabajadoras interinas, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, sigan prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
  - e) Aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo fijos subsistentes en el tiempo, se considerarán también indefinidas.
- 5) Las personas trabajadoras con contratos temporales, excepto en los casos de sustitución (interinidad), tendrán derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar 15 días de salario convenio por cada año de servicio, a la finalización del mismo.
- 6) Contratación a Tiempo Parcial:

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, en su contrato deberán figurar obligatoriamente el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el detalle de Centros y frecuencia de realización de los servicios. En los contratos para personas trabajadoras fijos-discontinuos de inicio y duración incierta, dichas menciones serán sustituidas por una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. De no observarse la exigencia establecida en los párrafos anteriores el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

7) Cláusula General para todo tipo de contratos: En todo tipo de contratos se hará constar con carácter obligatorio, los centros de trabajo y horas de dedicación a los mismos, diaria, semanal o anual. Cuando se produzca una modificación en los lugares donde se tenga que prestar el servicio, se hará constar la misma en el propio contrato de trabajo, según lo dicho anteriormente. Las empresas entregarán a los/as representantes legales de las personas trabajadoras una copia básica de los contratos que se realicen, éstos comprobarán con el contrato original que los datos de la copia básica sean coincidentes. En dicha copia básica deberá figurar el centro para el que se contrata, además del motivo que habitualmente se pone.

### **Artículo 10. Preferencia al Puesto de Trabajo.**

En el supuesto de que por cualquier causa quedara vacante un puesto de trabajo en un Centro, de forma definitiva, éste podrá ser solicitado su ocupación por personas trabajadoras de la empresa, teniendo preferencia al mismo la de mayor antigüedad y misma categoría. En el caso de que dos o más personas lo soliciten y coincidan en categoría y antigüedad, se sorteará entre las solicitantes que reúnan los mismos derechos. Para el caso de cambio de turno será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior. De todo el proceso se dará conocimiento a los/as representantes de los Trabajadores.

### **Artículo 11. Salarios.**

Los salarios pactados para 2025, 2026 y 2027 serán los que se especifican, para las distintas categorías profesionales, en el anexo núm. 2 de este convenio "Tablas Salariales".

Los salarios de las personas trabajadoras afectados por el presente convenio experimentarán los siguientes incrementos:

A partir del 1 de octubre de 2025 las tablas se incrementarán en un 2,5% sobre las tablas de 2024.

A partir del 1 de enero de 2026 las tablas se incrementarán en un 3% sobre las tablas de 2025.

A partir del 1 de enero de 2027 las tablas se incrementarán en un 4% sobre las tablas de 2026.

Plus único no consolidable.

Además, se establece un plus único no consolidable, compensable y absorbible a los efectos del SMI por importe de 160 €.

El abono se establece en un único pago a realizar en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura (DOE).



El periodo de devengo será del 1 de octubre de 2025 y el 30 de noviembre de 2025.

En caso de que la relación laboral se extinga con anterioridad al 30 de noviembre de 2025, en el cálculo del finiquito de la persona trabajadora se incluirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de permanencia en la empresa entre el 1 de octubre de 2025 y la fecha de extinción.

El pago corresponde efectuarlo a la empresa en que se haya devengado el complemento.

Independientemente de la edad, todas las personas trabajadoras que realicen trabajos de limpieza en edificios y locales, percibirán como mínimo la cantidad establecida para cada Categoría en la Tabla Salarial Anexa, más el Plus de Transporte, y el Plus de Convenio que le corresponda, excepto aquellas que sean contratadas en aprendizaje o formación de tipo administrativo de la propia empresa, que tendrán el salario que con arreglo a su edad se determina en la Tabla Salarial anexa.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos, dentro del quinto día hábil del mes siguiente. Caso de pasarse del décimo día hábil sin haber efectuado el abono de salarios las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del 10 por 100 de recargo sobre las cantidades no cobradas.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del noventa por ciento (90 %) del importe de su salario, en un plazo máximo de 4 días hábiles desde la solicitud.

Cantidades a cuenta del Salario Mínimo interprofesional (SMI):

En caso de que una persona trabajadora perciba, en cómputo anual, una retribución menor a la estipulada por el SMI, percibirá un complemento mensual cuya cuantía dependerá del montante faltante para alcanzar el SMI.

La cuantía del plus irá variando de forma mensual, según vaya alcanzando el cómputo anual la retribución mínima del SMI, siendo por ello abonada esa posible diferencia en 12 mensualidades (quedando por tanto incluida la mensualidad del mes de vacaciones).

## **Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán las pagas extraordinarias reflejadas en la tabla salarial (Anexo n.º 2) incrementando a cada una de ellas las antigüedades que procedan.

Los devengos de dichas extraordinarias serán: la de verano, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio. La de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre y la de Beneficios, desde el 1 de



enero al 31 de diciembre. La fecha límite para el pago de estas gratificaciones extraordinarias son las siguientes:

Gratificación de Verano, el 15 de julio. Gratificación de Navidad, el 15 de diciembre y Gratificación de Beneficios, el 15 de marzo del año siguiente.

Las pagas extraordinarias, durante la vigencia de este convenio, serán de 30 días cada una de ellas.

### **Artículo 13. Antigüedad.**

Se abonará un complemento personal de antigüedad fijado en trienios al 4 % cada uno de ellos del salario base del convenio, según tabla salarial del anexo 2.

### **Artículo 14. Horas Extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no sean de carácter estructural.

Tendrán esta consideración de horas extraordinarias de carácter estructural las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas, por averías que requieran reparación inmediata.

Las horas extraordinarias se compensarán, por regla general, con tiempo de descanso que será el fijado de común acuerdo entre la empresa y los/as Representantes de las personas trabajadoras, y sin que en ningún caso sea inferior al 175 por 100 del tiempo de trabajo en jornada extraordinaria.

Excepcionalmente, podrán compensarse por su abono en metálico sin que, en ningún caso, pueda ser el valor de la hora extraordinaria inferior al 175 por 100 de la hora ordinaria en día laborable y al 200 por 100 en domingos y festivos. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año ni a 15 al mes, incluyendo las que se abonen en metálico. Estos topes se verán reducidos para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

La realización de horas extraordinarias se realizará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando una copia del resumen semanal a la persona trabajadora y otra a los/las representantes de las personas trabajadoras.



En todo caso queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos a turnos, trabajos nocturnos y contratos a tiempo parcial.

**Artículo 15. Finiquito.**

Las empresas comunicarán necesariamente la extinción del contrato con quince días de antelación y el finiquito especificado en el anexo n.º 3 de este convenio, en el que constará el V.º B.º de la representación legal de las personas trabajadoras.

La firma de la persona trabajadora sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

**Artículo 16. Prendas de trabajo.**

Las empresas facilitarán a la contratación de las personas trabajadoras de nuevo ingreso dos uniformes, reponiéndose anualmente uno de ellos previa devolución del usado.

Dicha reposición se entiende a los doce meses de permanencia en la empresa.

No obstante lo anterior, las empresas repondrán la prenda de trabajo antes de los doce meses, cuando su deterioro sea manifiesto.

En los casos de gestación las prendas de trabajo serán adecuadas a este estado. Al cese de la persona trabajadora en la empresa devolverá a la misma los dos uniformes. Asimismo, serán devueltas las prendas que se faciliten en los casos de gestación al terminar ésta. Igualmente se facilitarán los guantes de trabajo que fueran necesarios para el desempeño del servicio.

La empresa facilitará calzado adecuado a la superficie y riesgo donde se desarrolle el trabajo.

En el periodo de invierno se facilitará una prenda de abrigo adecuada, tipo anorak para las personas que trabajen al exterior. Las personas trabajadoras vienen obligados a utilizar el vestuario facilitado por las empresas.

**Artículo 17. Plus de convenio.**

Todas las personas trabajadoras, percibirán un Plus de Convenio con carácter general de la cuantía establecida en la tabla salarial para cada año de vigencia del convenio, por día efectivo de trabajo, para una jornada de 37 horas y 45 minutos semanales, si la jornada se realiza de lunes a sábados.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo en menor tiempo, percibirán este plus en las cantidades proporcionales a su tiempo de trabajo.



Las personas trabajadoras que realicen su jornada de 37 horas y 45 minutos semanales de lunes a viernes, percibirán este plus de convenio en la cantidad también establecida en la tabla salarial anexo 2.

#### **Artículo 18. Plus de transporte y/o ayuda al transporte interurbano.**

Las personas trabajadoras que tengan el lugar de trabajo fuera de los límites del casco urbano, entendiéndose como tal el que el Ayuntamiento correspondiente tenga señalado para el servicio de taxi, percibirán, además, caso de realizar la jornada continuada la cantidad referida en la Tabla Salarial anexo 2 y por día de trabajo, y si la jornada de trabajo es partida será una cuantía superior también establecida en dicha Tabla Salarial en concepto de mejora del plus de transporte.

No se percibirán estas cantidades complementarias si la empresa se encarga del transporte de esos trabajadores. En el supuesto de que no existiera servicio público de transporte más allá del límite del casco urbano, las empresas se encargarán del transporte con medios propios, salvo pacto en contrario de las partes.

#### **Artículo 19. Plus de peligrosidad, Toxicidad y/o Penoso.**

Las personas trabajadoras que realicen trabajos tóxicos, peligrosos o excesivamente penosos, percibirán un incremento mensual del 30 % del Salario Base Convenio de su categoría. Si estas labores se realizasen únicamente la mitad de la jornada o menos percibirán el 15 %. Cuando estas labores se realicen en menos de nueve jornadas al mes, el incremento diario será del 30 % si el tiempo invertido en estas labores es superior a media jornada, o el 15 % si es inferior, todo ello se entiende de la jornada realizada en estas labores, es decir, este plus se abonará en los porcentajes indicados solo por el tiempo que realmente se realicen estas labores.

Este plus se abonará durante el período de vacaciones conforme a la media de lo percibido por el mismo en los 11 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Debido a las especiales características del trabajo prestado en hospitales y centros de salud, las personas trabajadoras adscritas a dichos servicios percibirán este plus de la siguiente forma:

Hospitales: Se percibirá el 30% del salario base, a razón de doce mensualidades, sin perjuicio de las mejoras establecidas en los acuerdos de centro/empresa que existan al respecto.

Centros de Salud: Se percibirá el 30% del salario base, a razón de doce mensualidades.

**Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 30 % del Salario Base Convenio, salvo que el trabajo que se realice sea nocturno por propia naturaleza.

**Artículo 21. Plus de domingos y festivos.**

Se establece un plus de días festivos consistente en 8,25 euros por día trabajado entre el 1 de enero de 2025 y el 5 de noviembre de 2025, y de 11 euros por día trabajado desde el día 6 de noviembre de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Asimismo, se abonará el importe de 15 € por día trabajado en 2026 y de 17 € por día trabajado en 2027.

En todos los casos, el importe de este plus se abonará completo, cualquiera que sea la jornada realizada.

**Artículo 22. Vacaciones y su retribución.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales ininterrumpidos. No obstante, las personas trabajadoras que así lo deseen podrán fraccionar sus vacaciones en dos periodos de tiempo, uno de ellos dentro del periodo estival de julio a septiembre y el otro fuera de este periodo.

Las vacaciones se empezarán a disfrutar en día laboral y el calendario de las mismas será elaborado entre la empresa y los/as representantes legales de las personas trabajadoras en los tres primeros meses de cada año natural.

El periodo vacacional será el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año, siempre que las vacaciones sean rotativas para las personas trabajadoras, con la única salvedad que por Ley tienen reconocidas las personas trabajadoras con hijos en edad escolar.

Independientemente a la fecha de ingreso, todas las personas trabajadoras disfrutarán sus vacaciones antes del 31 de Diciembre de cada año, en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. Si llegara la fecha señalada anteriormente y la persona trabajadora no hubiera disfrutado sus vacaciones correspondientes, por causa imputable a la empresa, no perderá el derecho al disfrute de las mismas, siendo penalizada la empresa con un 10 % más de días de vacaciones.

Todas las personas trabajadoras y las empresas deberán tener conocimiento del tiempo de disfrute de las vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

En el supuesto de falta de acuerdo entre las partes el 50 % de las vacaciones lo fijará la empresa y el resto la persona trabajadora.



Si durante el disfrute de sus vacaciones la persona trabajadora estuviese en situación de IT se trasladarán sus vacaciones a otro momento, y las disfrutará de mutuo acuerdo con la empresa.

Las personas trabajadoras podrán cambiar entre sí los periodos vacacionales notificándolo siempre a la empresa con al menos quince días de antelación al comienzo de las mismas. Este cambio se podrá realizar entre personas trabajadoras que no sean de un mismo turno horario, siempre que sea de mutuo acuerdo con la empresa y no afecte el normal desarrollo de los trabajos.

### **Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para los años 2025 a 2027 será de 1.685 horas de trabajo efectivo y 37 horas y 45 minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas en los días hábiles.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada habitual se reducirá en dos horas diarias al finalizar la misma.

En las ferias locales la jornada se reducirá en una hora diaria al finalizar la misma. En los casos en que se trabaje menos tiempo de la jornada legal establecida, la reducción del tiempo en todos los casos será proporcional.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo continuada a turnos, disfrutarán de quince (15) minutos de descanso en el transcurso de la misma, considerándose éste como tiempo efectivo de trabajo.

Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas, en materia de jornada laboral, que vengan disfrutando las personas trabajadoras.

La jornada en esta actividad podrá realizarse en un periodo o dividida como máximo en tres periodos, siempre que exista como mínimo una hora de descanso entre uno y otro.

### **Artículo 24. Descanso semanal.**

La persona trabajadora que realice servicio en domingo y su descanso semanal coincida con un día festivo tendrá derecho a otro día de descanso.

### **Artículo 25. Incapacidad temporal.**

En caso de Accidente Laboral, o enfermedad profesional, las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario desde el primer día de producirse el accidente hasta el alta o la extinción de la relación laboral.





Durante las bajas por IT común o accidente no laboral producidas con anterioridad a la publicación del presente convenio en el DOE, o en la primera baja por IT común o accidente no laboral producida después de la publicación del presente convenio en el DOE dentro de cada año natural, las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario en los supuestos que a continuación se expresan:

- a) Cuando se precise hospitalización o intervención quirúrgica, se completará el cien por cien del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta o la extinción de la relación laboral.
- b) En los demás casos las empresas completarán las prestaciones de IT hasta alcanzar el cien por cien del salario, a partir del decimotercer día de la baja y hasta que se produzca el alta o la extinción de la relación laboral.

En la segunda y sucesivas bajas por IT común o accidente no laboral producida después de la publicación del presente convenio en el DOE y en cada año natural, las empresas completarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario a partir del 16º día de baja y durante un máximo de 100 días o cese de la relación laboral.

No se incluirá en los complementos de IT que se regulan en el presente artículo el Plus Convenio establecido en el artículo 17, sin perjuicio de los acuerdos y/o resoluciones judiciales existentes anteriores a la firma del presente convenio.

#### **Artículo 26. Jubilación y Premios de Jubilación Anticipada.**

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a facilitar la aplicación de la jubilación parcial y concertar contratos de relevo en los términos establecidos en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Adaptándose a las posibles modificaciones que pudieran llevarse a efecto durante la vigencia de este convenio. En los casos de jubilaciones anticipadas las empresas abonarán, como máximo, las indemnizaciones que se señalan a continuación, de mutuo acuerdo con las personas trabajadoras:

- A los 61 años ..... 11 mensualidades.
- A los 62 años ..... 10 mensualidades.
- A los 63 años ..... 9 mensualidades.

Se entiende por mensualidades el Salario Base Convenio más antigüedad.

**Artículo 27. Seguro.**

Las empresas afectadas por el presente convenio concertarán un seguro individual o colectivo que garantice a sus trabajadores/as la percepción para sí o sus beneficiarios de la cantidad de 19.000 € durante 2025, 20.060 € durante 2026 y 20.862 € durante 2027, en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Las empresas estarán obligadas a entregar a los/as representantes de legales de las personas trabajadoras copia en vigor de la Póliza de Seguro, o en su defecto a las propias personas trabajadoras.

**Artículo 28. Permisos retribuidos.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y por el tiempo que se indica a continuación:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora, 20 días de remuneración.
2. Por matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as, de uno/a y otro/a cónyuge y previa justificación, tendrá derecho a un día de licencia siempre que este día sea laborable para la persona trabajadora. Se amplía a 3 días por desplazamiento, cuando el hecho tenga lugar a una distancia superior o igual a 400 Km del lugar de residencia. Si coincide con permisos o descansos reglamentarios estos se incluirán dentro de los días de licencia.
3. Por bautizo de un/a hijo/a o nieto/a, un día de licencia en los mismos términos que el apartado anterior.
4. Por comunión de un/a hijo/a o nieto/a, un día de licencia en los mismos términos que el apartado anterior.
5. Por cambio de domicilio, 4 días de remuneración, contándose en estos días los festivos que coincidan.
6. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho, 3 días de remuneración. Si con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días para una distancia igual o inferior a 100 km. Y si el desplazamiento es superior a esta distancia el permiso será de 5 días.
7. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consan-



guinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días de remuneración.

8. Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico por razones de enfermedad, que lo justifique posteriormente con el parte del médico que lo haya asistido.
9. Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia son retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.
10. Las personas trabajadoras que se matriculen en cursos oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción del sector contarán con permisos retribuidos, por el tiempo indispensable, para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.
11. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a tres días (3) retribuidos por asuntos propios. Estos días no podrán ser disfrutados al mismo tiempo por más del 10 % de las personas trabajadoras del mismo centro de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa al menos con 72 horas de antelación a su disfrute. No obstante lo anterior, la persona trabajadora que no disfrute estos días tendrá derecho a su abono antes de finalizar el año natural.
12. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier progenitor en caso de que ambos trabajen.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

13. Por el tiempo necesario, previa justificación, para acompañar a un hijo/a menor a consulta médica.

**Artículo 29. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, se puede solicitar excedencia por un máximo de dos años para atender el cuidado de las siguientes personas que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad, no puedan valerse por sí mismas, y siempre que no desempeñe actividad retribuida: cónyuge o pareja de hecho; familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### **Artículo 30. Salud Laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Al objeto de estudiar y emitir el correspondiente informe sobre aquellos puestos de trabajo en los que puedan concurrir circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad, reseñados en el artículo 16 del convenio, se constituirá un Comité integrado a partes iguales por representantes de los Sindicatos, de las asociaciones de limpieza firmantes del presente convenio y del Servicio de Prevención del SES u otras Administraciones Públicas contratantes. La emisión del citado informe requerirá el voto favorable de la mayoría de los miembros del Comité, debiendo ser remitido a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su aprobación.

Asimismo, dicho Comité estudiará las causas de absentismo del sector. Si del estudio se concluye que continúa el absentismo en los en los términos actuales, el complemento de incapacidad temporal pasará a devengarse a partir del decimosexto día.

### **Artículo 31. Reconocimientos médicos.**

Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a realizar a las personas trabajadoras un reconocimiento médico anual.

Todas las personas trabajadoras de la plantilla tendrán un reconocimiento médico anual de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Este reconocimiento será obligatorio para todas las personas trabajadoras con alguna discapacidad, así como para las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo con riesgo de contraer algún tipo de enfermedad profesional. En caso de renuncia a este derecho por parte de las personas trabajadoras, éstas estarán obligadas a firmar un documento de renuncia expresa del mismo.

### **Artículo 32. Acoso sexual y por razón de sexo. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.**

Constituye acoso sexual y por razón de sexo cualquier comportamiento verbal o físico, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su

dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará acto de discriminación.

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseado, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella. El acoso sexual en el trabajo, provoca la violación de los siguientes derechos:

- A la intimidad.
- Al respeto de la dignidad personal.
- A la no discriminación por razón de sexo.
- A la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

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

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá 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 periodo de tiempo, 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.

Se considerarán parte integrante del presente convenio Colectivo, las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. La igualdad de trato y de oportunidad en el seno de la empresa, no podrá ser limitada por razón del sexo, de tal manera que para el acceso a cualquier puesto de trabajo se tendrá en cuenta los conocimientos del mismo, con plena igualdad entre mujeres y hombres. Aquellas empresas que vengán obligadas a la elaboración de planes de igualdad, de conformidad con el artículo 45 de la Ley 3/2007, deberán proceder a su elaboración, teniendo que ser oída la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las per-

sonas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGTBI) , respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

### **Artículo 33. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional únicamente podrá efectuarse dentro del mismo grupo profesional y siempre que la persona trabajadora posea titulación académica o profesional necesaria para ejercer.

En defecto de sistema clasificatorio basado en el grupo profesional, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes, conforme se define en convenio.





La persona trabajadora sólo podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional o categoría equivalente cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siendo necesario el consentimiento de la persona trabajadora, salvo en los casos de fuerza mayor.

Cuando la persona trabajadora realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a su categoría profesional reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Los trabajos de categoría inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, debiendo ser objeto de acuerdo entre representantes legales de las personas trabajadoras y la empresa, dicha situación no podrá exceder de un mes por cada año natural.

#### **Artículo 34. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Las modificaciones colectivas se establecerán siempre por acuerdo entre el empresario y la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa y en la medida en que esté permitida por la Legislación y por el convenio. Las modificaciones individuales serán comunicadas previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y/o delegados/as sindicales a falta de representación a las propias personas trabajadoras.

#### **Artículo 35. Derechos sindicales.**

- a) Las empresas afectadas por el presente convenio consideran a los órganos legales representativos de las personas trabajadoras como los únicos elementos válidos de negociación.
- b) Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a las condiciones a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- c) Las empresas no podrán despedir a una persona trabajadora ni perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- d) Las empresas reconocen el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones dentro de la empresa, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sean distribuidas fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.



- e) Las empresas pondrán un tablón de anuncios a disposición de las mismas y de los sindicatos debidamente implantados en la empresa.
- f) A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos debidamente implantados, las empresas descontarán de su nómina a las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El método para efectuar el abono de las cuotas descontadas será acordado entre las empresas y los sindicatos afectados.
- g) Podrá solicitar la situación de excedencia sindical la persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, regional o nacional. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- h) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa o delegados/as sindicales, a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de Formación Profesional organizados por su sindicato, Instituto de Formación y otras entidades.
- i) Los/as delegados/as de personal, miembros del comité de empresa o delegados/as sindicales, podrán crear una bolsa de horas acumulativas anuales que serán utilizadas como mejor convenga a sus fines sindicales. Entre otras liberar a aquellos/as miembros que crean conveniente sin rebasar el límite de las horas acumuladas en la citada bolsa. No obstante, los miembros anteriormente citados podrán ceder hasta el 100 por 100 de las horas que les correspondan.
- j) No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado/a de personal, miembro de comité de empresa o delegado/a sindical, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que afecten a la empresa donde presta sus servicios.
- k) La persona trabajadora justificará ante la empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.
- l) Las secciones sindicales constituidas en las empresas de más de 10 personas trabajadoras, y que además tengan presencia en la representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa, tendrán derecho a un/a delegado/a sindical. Estos/as delegados/as gozarán de los mismos derechos y garantías que los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley Orgánica n.º 11/ 1985 de 2 de agosto).
- m) Para ser miembro de comité de empresa o delegado/a de personal será necesario tener dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa, de al menos, seis meses.

- n) Los/as delegados/as de personal y miembros de comités de empresas dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales, viniendo obligados/as a justificar las horas de las que dispongan.

### **Artículo 36. Actuaciones de prevención frente a catástrofes**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que “a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”, se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión...), temperatura extrema (calor, frío).
- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):  
<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>.

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.
5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).
- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

### **Artículo 37. Comisión paritaria.**

Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de cuanto se establece en el presente convenio, se creará una Comisión Paritaria formada por las partes firmantes del presente convenio



colectivo conformada por la totalidad de representaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo en la misma proporción en la que se constituyó la mesa negociadora.

Para la adopción de acuerdos de la Comisión Paritaria se requerirá la asistencia a la reunión de que se trate, de al menos la mayoría simple de cada una de las partes empresarial y sindical

La dirección de la Comisión Paritaria para cualquier comunicación será la siguiente: C/ Juan Pablo Forner, 1, 3.ª, código postal 06800 Mérida (Badajoz). (Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura).

Una vez recibida la consulta por esta comisión, la misma se reunirá en el plazo máximo de 45 días para la deliberación y toma de decisión. En caso de discrepancia en la resolución del asunto en cuestión, ésta podrá someterse de manera voluntaria y consensuada a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 38. Clasificación de las faltas y sanciones.**

Toda falta cometida por una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 39. Faltas leves.**

Se considerarán leves las faltas siguientes:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal.



- 6) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7) No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.
- 8) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10) La embriaguez ocasional.

**Artículo 40. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
- 2) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
- 3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará falta muy grave.
- 4) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 5) La simulación de enfermedad o accidente.
- 6) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada muy grave.
- 7) Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando, contestando o firmando por él.
- 8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.



- 11) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.
- 12) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
- 13) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

**Artículo 41. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- 5) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
- 6) La embriaguez habitual.
- 7) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
- 8) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como los compañeros/as y subordinados.
- 9) La blasfemia habitual.
- 10) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

- 11) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 13) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
- 14) Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6,8 y 9 del artículo anterior.
- 15) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

**Artículo 42. Facultad Sancionadora de la Empresa.**

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este convenio colectivo, en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales a nivel estatal, así como en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado/a, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

**Artículo 43. Sanción máxima.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de poder tramitarse las posibles denuncias ante los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

**Artículo 44. Prescripción de la facultad de la empresa para sancionar.**

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá: para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos 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.



**Artículo 45. Adhesión al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura en vigor (ASEC-EX o denominación que asuma) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura.

Sirve por lo tanto esta disposición como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios y trabajadores/as, y a sus respectivas organizaciones representativas, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, así como en los demás supuestos previstos en la norma de aplicación, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Disposición adicional primera. Remisión Normativa**

En aquellas materias no reguladas en este convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE n.º 123, de 23 de mayo de 2013), y en todo caso a la legislación vigente en materia laboral.

## **ANEXO 1**

### Definición de categorías profesionales.

#### **I. Personal directivo y técnico titulado.**

##### **Subgrupo 1 - Personal Directivo.**

- a) Director/a: Es el/la que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director/a comercial: Es el/la que, con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.
- c) Director/a administrativo/a: Es el/la que, con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) Jefe/a de personal: Es el/la que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y admisión de las personas trabajadoras y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquella.
- e) Jefe/a de compras: Es el/la que, a las órdenes inmediatas de la dirección de Empresa, con título adecuado o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.
- f) Jefe/a de servicios: Es el/la que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el/la responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

##### **Subgrupo 2 - Personal Técnico Titulado.**

- a) Titulados/as de grado superior: Son aquellos/as que, aplicando sus conocimientos a investigación análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor/a o Licenciado/a.
- b) Titulados/as de grado medio: Son aquellos/as que presta servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por título de Peritaje, Graduado/a Social o análogo.



- c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicios al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la autoridad competente.

## II. Personal administrativo.

- a) Jefe/a de administración de primera: Empleado/a que provisto/a o no de poder tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.
- b) Jefe/a de administración de segunda: Es quien provisto/a o no de poder limitado, está encargado/a de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus Jefes/as y distribuye el trabajo a sus subordinados/as.
- c) Cajero: Es el/la que, con o sin empleados/as a sus órdenes realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.
- d) Oficial administrativo/ de primera: Empleado/a mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- e) Oficial administrativo/a de segunda: Empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un Jefe/a, realiza trabajo de carácter auxiliar secundario que requiere conocimientos generales de técnica administrativa.
- f) Auxiliar: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- g) Telefonista: Empleado/a que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica.
- h) Aspirante: El/la empleado/a de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.
- i) Cobrador/a: Es el/la empleado/a que, dependiendo de la Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.



### III. Personal de mandos intermedios.

- a) Encargado/a general: Es el/la empleado/a procedente el grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con responsabilidad consiguiente ante la Empresa y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores/as, coordina el trabajo de los/as supervisores/as de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de las personas trabajadoras y demás incidencias.
- b) Supervisores/as o Encargados/as de zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia o inspección esté encomendada a dos o más Encargados/as de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado/a general.
- c) Supervisor/a o Encargado/a de sector: Es el/la que tiene a su cargo el control de dos o más encargados/as de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:
  - 1.ª Organizar a las personas trabajadoras que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los/as productore/as.
  - 2.ª Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado/a general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
  - 3.ª Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo de las personas trabajadoras bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.
- d) Encargado/a de grupo o edificio: Es el/la que tiene a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, siendo sus funciones específicas las siguientes:
  - 1.ª Organizar el trabajo de las personas trabajadoras que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
  - 2.ª 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.
  - 3.ª Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos de las personas trabajadoras bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias de las personas trabajadoras de su servicio o de cualquier índole que se produzca.
  - 4.ª Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.
- e) Responsable de equipo: Es aquel o aquella que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve personas trabajadoras. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Direc-



ción de la Empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el/la Encargado/a de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

#### IV. Personal subalterno.

- a) Ordenanza: Tendrá esta categoría el/la subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.
- b) Almacenero/a: Es el/la subalterno/a encargado/a de facilitar los pedidos que se precisen por las personas trabajadoras, como así mismo registrar toda clase de mercancías.
- c) Listero/a: Es la persona trabajadora que está encargada de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones puestos de trabajos, repartir las nóminas de las personas trabajadoras y retirar las mismas una vez firmadas por las interesadas: notificar las bajas y altas de las personas trabajadoras por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, con la recogida de las mismas.
- d) Vigilante: Es aquella persona trabajadora cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que las personas trabajadoras vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a las propias personas trabajadoras.
- e) Botones: Es el/la subalterno/a mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

#### V. Personal obrero.

- a) Especialista: Es aquel/la obrero/a mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de 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 mantenimientos de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.
- b) Peón especializado/a: Es aquel/la obrero/a, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber



alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

- c) Limpiador o Limpiadora: Es el/la obrero/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, de techos, paredes, mobiliarios, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- d) Conductor/a Limpiador/a: Es aquel/la obrero/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias de las personas trabajadoras de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto y distribución de las personas trabajadoras o materiales o transporte en general.

#### VI. Personal de oficios varios.

- a) Oficial: Es el/la operario/a que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimientos correcto.
- b) Ayudante: Es el/la operario/a, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor cualificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un/a oficial, colabora en funciones propias de éste/a y bajo su responsabilidad.
- c) Peón: Es el/la operario/a, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin la exigencia de práctica operatoria alguna.
- d) Aprendiz: Es aquel/la que está ligado/a en la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud la empresa, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, algunos de los llamados oficios clásicos.

**ANEXO II**

## Tablas salariales

Tabla salarial desde el 1 de enero de 2025 al 30 de septiembre de 2025

Categoría	Salario Base Mes 2025 hasta 30 Septiembre	Pagas Extra Verano, Navidad y Beneficios 2025 hasta 30 Septiembre	Plus transporte interurbano Jornada Partida 2025 hasta 30 Septiembre	Plus transporte interurbano Jornada Continuada 2025 hasta 30 Septiembre	Plus convenio de lunes a viernes 2025 hasta 30 Septiembre	Plus convenio lunes a sábado 2025 hasta 30 Septiembre
Director	1.270,45 €	1.270,45 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Director Comercial	1.189,65 €	1.189,65 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Director Administrativo	1.189,65 €	1.189,65 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Jefe de Personal	1.189,65 €	1.189,65 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Jefe de Compras	1.189,65 €	1.189,65 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Jefe de Servicio	1.189,65 €	1.189,65 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Titulado Superior	1.058,69 €	1.058,69 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Titulado Grado Medio	970,88 €	970,88 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Titulado Grado Laboral	867,09 €	867,09 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Jefe Administrativo 1ª	952,87 €	952,87 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Jefe Administrativo 2ª	933,90 €	933,90 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Cajero	910,49 €	910,49 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Oficial 1ª Admón.	889,39 €	889,39 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Oficial 2ª Admón.	847,02 €	847,02 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Auxiliar Admón.	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Telefonista	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Cobrador	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Encargado General	941,04 €	941,04 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Encargado de Zona	898,29 €	898,29 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Encargado de Sector	876,80 €	876,80 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Encargado de Edificio	855,47 €	855,47 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Responsable de Equipo	845,33 €	845,33 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Ordenanza	832,15 €	832,15 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Almacenero	832,15 €	832,15 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Listero	832,15 €	832,15 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Vigilante	832,15 €	832,15 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Especialista	847,02 €	836,64 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Peón Especializado	836,31 €	836,31 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Limpiador/a	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Conductor Limpiador	847,03 €	847,03 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Oficial de Oficios Varios	847,03 €	847,03 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Ayudante	838,38 €	838,38 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Peón	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Trabajador de 16 a 18 años	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €
Aprendiz Admón.	823,91 €	823,91 €	2,99 €	1,51 €	5,03 €	4,20 €



Tabla salarial desde el 1 de octubre de 2025 al 31 de diciembre de 2025

Categoría	Salario Base Mes del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025	Pagas Extra Verano, Navidad y Beneficios del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025	Plus transporte interurbano Jornada Partida del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025	Plus transporte interurbano Jornada Continuada del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025	Plus convenio de lunes a viernes del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025	Plus convenio lunes a sábado del 1 octubre 2025 al 31 diciembre 2025
Director	1.302,21 €	1.302,21 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Director Comercial	1.219,39 €	1.219,39 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Director Administrativo	1.219,39 €	1.219,39 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Jefe de Personal	1.219,39 €	1.219,39 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Jefe de Compras	1.219,39 €	1.219,39 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Jefe de Servicio	1.219,39 €	1.219,39 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Titulado Superior	1.085,16 €	1.085,16 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Titulado Grado Medio	995,15 €	995,15 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Titulado Grado Laboral	888,77 €	888,77 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Jefe Administrativo 1ª	976,69 €	976,69 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Jefe Administrativo 2ª	957,25 €	957,25 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Cajero	933,25 €	933,25 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Oficial 1ª Admón.	911,62 €	911,62 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Oficial 2ª Admón.	868,20 €	868,20 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Auxiliar Admón.	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Telefonista	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Cobrador	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Encargado General	964,57 €	964,57 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Encargado de Zona	920,75 €	920,75 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Encargado de Sector	898,72 €	898,72 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Encargado de Edificio	876,86 €	876,86 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Responsable de Equipo	866,46 €	866,46 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Ordenanza	852,95 €	852,95 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Almacenero	852,95 €	852,95 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Listero	852,95 €	852,95 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Vigilante	852,95 €	852,95 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Especialista	868,20 €	857,56 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Peón Especializado	857,22 €	857,22 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Limpiador/a	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Conductor Limpiador	868,21 €	868,21 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Oficial de Oficios Varios	868,21 €	868,21 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Ayudante	859,34 €	859,34 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Peón	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Trabajador de 16 a 18 años	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €
Aprendiz Admón.	844,51 €	844,51 €	3,06 €	1,55 €	5,16 €	4,31 €





Tabla salarial año 2026

Categoría	Salario Base Mes 2026	Pagas Extra Verano, Navidad y Beneficios 2026	Plus transporte interurbano Jornada Partida 2026	Plus transporte interurbano Jornada Continuada 2026	Plus convenio de lunes a viernes 2026	Plus convenio lunes a sábado 2026
Director	1.341,28	1.341,28	3,16	1,59	5,31	4,43
Director Comercial	1.255,97	1.255,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Director Administrativo	1.255,97	1.255,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Jefe de Personal	1.255,97	1.255,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Jefe de Compras	1.255,97	1.255,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Jefe de Servicio	1.255,97	1.255,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Titulado Superior	1.117,71	1.117,71	3,16	1,59	5,31	4,43
Titulado Grado Medio	1.025,01	1.025,01	3,16	1,59	5,31	4,43
Titulado Grado Laboral	915,43	915,43	3,16	1,59	5,31	4,43
Jefe Administrativo 1ª	1.005,99	1.005,99	3,16	1,59	5,31	4,43
Jefe Administrativo 2ª	985,96	985,96	3,16	1,59	5,31	4,43
Cajero	961,25	961,25	3,16	1,59	5,31	4,43
Oficial 1ª Admón.	938,97	938,97	3,16	1,59	5,31	4,43
Oficial 2ª Admón.	894,24	894,24	3,16	1,59	5,31	4,43
Auxiliar Admón.	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Telefonista	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Cobrador	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Encargado General	993,50	993,50	3,16	1,59	5,31	4,43
Encargado de Zona	948,37	948,37	3,16	1,59	5,31	4,43
Encargado de Sector	925,68	925,68	3,16	1,59	5,31	4,43
Encargado de Edificio	903,16	903,16	3,16	1,59	5,31	4,43
Responsable de Equipo	892,46	892,46	3,16	1,59	5,31	4,43
Ordenanza	878,54	878,54	3,16	1,59	5,31	4,43
Almacenero	878,54	878,54	3,16	1,59	5,31	4,43
Listero	878,54	878,54	3,16	1,59	5,31	4,43
Vigilante	878,54	878,54	3,16	1,59	5,31	4,43
Especialista	894,24	883,28	3,16	1,59	5,31	4,43
Peón Especializado	882,93	882,93	3,16	1,59	5,31	4,43
Limpiador/a	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Conductor Limpiador	894,25	894,25	3,16	1,59	5,31	4,43
Oficial de Oficios Varios	894,25	894,25	3,16	1,59	5,31	4,43
Ayudante	885,12	885,12	3,16	1,59	5,31	4,43
Peón	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Trabajador de 16 a 18 años	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43
Aprendiz Admón.	869,84	869,84	3,16	1,59	5,31	4,43



Tabla salarial 2027

Categoría	Salario Base Mes 2027	Pagas Extra Verano, Navidad y Beneficios 2027	Plus transporte interurbano Jornada Partida 2027	Plus transporte interurbano Jornada Continuada 2027	Plus convenio de lunes a viernes 2027	Plus convenio lunes a sábado 2027
Director	1.394,93 €	1.394,93 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Director Comercial	1.306,21 €	1.306,21 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Director Administrativo	1.306,21 €	1.306,21 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Jefe de Personal	1.306,21 €	1.306,21 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Jefe de Compras	1.306,21 €	1.306,21 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Jefe de Servicio	1.306,21 €	1.306,21 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Titulado Superior	1.162,42 €	1.162,42 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Titulado Grado Medio	1.066,01 €	1.066,01 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Titulado Grado Laboral	952,05 €	952,05 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Jefe Administrativo 1ª	1.046,23 €	1.046,23 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Jefe Administrativo 2ª	1.025,40 €	1.025,40 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Cajero	999,70 €	999,70 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Oficial 1ª Admón.	976,53 €	976,53 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Oficial 2ª Admón.	930,01 €	930,01 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Auxiliar Admón.	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Telefonista	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Cobrador	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Encargado General	1.033,24 €	1.033,24 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Encargado de Zona	986,30 €	986,30 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Encargado de Sector	962,71 €	962,71 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Encargado de Edificio	939,29 €	939,29 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Responsable de Equipo	928,16 €	928,16 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Ordenanza	913,68 €	913,68 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Almacenero	913,68 €	913,68 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Listero	913,68 €	913,68 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Vigilante	913,68 €	913,68 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Especialista	930,01 €	918,61 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Peón Especializado	918,25 €	918,25 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Limpiador/a	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Conductor Limpiador	930,02 €	930,02 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Oficial de Oficios Varios	930,02 €	930,02 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Ayudante	920,52 €	920,52 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Peón	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Trabajador de 16 a 18 años	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €
Aprendiz Admón.	904,64 €	904,64 €	3,28 €	1,66 €	5,52 €	4,61 €



**ANEXO III**

Finiquito

D/Dña....., que ha prestado sus servicios en la empresa....., desde..... hasta....., con la categoría de....., declaro que he recibido la cantidad de..... euros en concepto de liquidación total por mi trabajo en dicha empresa.

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias con la citada entidad.

En....., a.....de.....de.....

Por la representación legal de las personas trabajadoras

Recibí

Fdo.: .....

V.º B.º

Fdo.: .....

• • •