



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales con código 02000135011981, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Inscribir y registrar el texto nuevo del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2024/2026

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes signatarias.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Albacete (APLA, integrada en FEDA) y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y por la parte sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).

Artículo 2.– Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, así como a las empresas y personas trabajadoras cuya actividad principal venga constituida por la actividad de limpieza de viviendas, locales, edificios o similares y empresas y personas trabajadoras cuya actividad sea la de Auxiliar de Ayuda a Domicilio. Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio de Albacete y su provincia.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a comparecer a la convocatoria que hiciera cualquiera de ellas para iniciar las deliberaciones de un nuevo convenio hasta con un mes de antelación. Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 4.– Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 85.3 letra e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo, así como las normas laborales vigentes (salarios, Seguridad Social, etc.), se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por 8 miembros, 4 de ellos designados por las asociaciones empresariales firmantes (2 por APLA y otros 2 por ASPEL) y otros 4 por la parte social, todos ellos participantes en la negociación del presente Convenio. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de asesores. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. Los acuerdos de dicha Comisión serán vinculantes.



Las horas empleadas por los trabajadores/as de la comisión en las gestiones que deban realizarse para una mejor aplicación de las normas de contratación laboral y colectiva serán retribuidas como horas efectivas de trabajo.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o, se deriven de lo estipulado en su texto.

f. Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 5 del presente convenio.

g. Ampliar y desarrollar el marco de las relaciones laborales de forma que dicha comisión esté facultada para pedir y controlar, exigir y denunciar ante la Administración cuantas irregularidades se estén cometiendo en relación al salario, Seguridad Social y competencias desleales.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de FEDA, sito en Albacete, en calle de los Empresarios, 6,
Artículo 5.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 6.– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha (III ASAC, DOCM, número 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio

CAPÍTULO III. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 7.– Subrogación del personal.



En el presente Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratas a cualquiera de las administraciones públicas.

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

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

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

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

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

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

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

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

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



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

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

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

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

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, esta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.



8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquella a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Artículo 8.– Supuestos especiales de subrogación.

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

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

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

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

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

Número aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)/número aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

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

Clase de aeronave	Coeficiente de ponderación
4A-4B-4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78



61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

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

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

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

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en los puntos 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad. Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

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

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

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores de la lista.

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

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

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

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



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

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores.

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

ANEXO I

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN

Artículo 9.– Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y en el presente Convenio.

Artículo 10.– Estabilidad en el empleo.

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

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

Artículo 11.– Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que concierta empresa y persona trabajadora para la prestación laboral de esta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresas y personas trabajadoras.

Artículo 12.– Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Conforme al artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar un contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de



la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, cuya duración podrá ser de hasta un año.

Cuando el contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración y se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato por tiempo indefinido.

Artículo 13.– Contrato de trabajo de sustitución de persona trabajadora.

Es el contrato mediante el cual se contrata a personas trabajadoras para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y la persona trabajadora continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 10.

Artículo 14.– Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

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

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

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

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

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

Cuando la persona trabajadora sea contratada para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 15.– Preavisos por cese voluntario.

La persona trabajadora que deseé cesar voluntariamente vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito con 15 días de antelación a la fecha del cese efectivo.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, en la liquidación que a tal efecto se practique, a descontar un día de salario por cada día que se haya omitido el incumplimiento de dicha obligación.

CAPÍTULO V. PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 16.– Período de prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.



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

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

Grupo IV: Personal operario: Quince días.

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

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

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

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17.– Clasificación profesional.

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo VII del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el BOE 23/05/2013.

La categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio se integra en el Grupo IV regulado en el artículo 33 del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el BOE 23/05/2013.

Artículo 18.– Categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Las funciones de la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, integrada dentro del Grupo IV de Personal Operario, comprenden;

1.– Trabajos generales de atención en el hogar fundamentalmente: Mantenimiento de la limpieza de la vivienda, en ocasiones lavado de ropa en máquina, realización de compras domésticas, preparación y cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

2.– Trabajos de atención personal, tales como: Aseo del usuario, vestido y cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.– Salario base e incremento económico.

El salario base para cada una de las categorías profesionales será el que establece las tablas salariales anexas de este convenio.

Para el año 2024 se mantienen las tablas salariales del año 2023.

Para el año 2025 todos los conceptos económicos serán incrementados en el 3,25 % sobre las tablas de 2024. Los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 todos los conceptos económicos serán incrementados en el 3,5 % sobre las tablas de 2025. Los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 20.– Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad será el 4 % para cada trienio, calculándose sobre el salario base de cada categoría profesional.

Artículo 21.– Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más antigüedad si procediera.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio computándose las fracciones como medio mes completo, según sea inferior o superior a los quince días respectivamente.

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio/día de pago el 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre/día de pago 22 de diciembre.

Paga de marzo. Del 1 de enero al 31 de diciembre. Día de pago 15 de marzo del año siguiente al período de devengo.



Artículo 22.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 23.– Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia al trabajo por día efectivo, siendo la cantidad a percibir la establecida en las tablas salariales anexas, con excepción de aquel que haya sido contratado/a para trabajar en jornada de duración reducida que cobrará la parte proporcional del importe de dicho plus.

Artículo 24.– Dietas.

El importe de las dietas para todas las categorías profesionales cuando proceda su abono, será la cantidad establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 25.– Trabajos en domingos y festivos.

En los casos en que se trabaje en festivos se organizarán turnos de tal forma que cada persona trabajadora descansen dos domingos y trabaje uno. En estos supuestos, si fuera necesario para cumplir lo anterior, se establecerá el sistema de correturnos para librar de forma rotativa los domingos.

El personal que preste servicios en festivos y domingos además del descanso correspondiente, tendrá derecho a percibir la cantidad establecida según las tablas salariales anexas. Lo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que la persona trabajadora haya sido contratado específicamente para trabajar en domingos o festivos.

Artículo 26.– Trabajo nocturno.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, ambas inclusive. Tendrá una retribución de un 25 % más sobre el salario diario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 27.– Plus de kilometraje.

La persona trabajadora que realice el desplazamiento en vehículo propio percibirá la cantidad establecida en tabla salarial anexa, por km realizado, siempre que el centro de trabajo esté situado fuera del casco urbano. Para determinar el límite del casco urbano se estará a lo que determine el órgano administrativo competente.

Artículo 28.– Plus de puesto de trabajo tóxico, penoso, peligroso.

Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados/as de Prevención de cada centro de trabajo la mejora de los procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Cuando corresponda el plus de toxicidad, peligrosidad o penosidad, se percibirá el 20 % del salario base según la categoría de la persona trabajadora o se reducirá la jornada en cuatro horas semanales a voluntad de la persona trabajadora. Será la autoridad judicial, al enjuiciar los casos concretos quien determine si el puesto de trabajo es tóxico, penoso o peligroso.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo el plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad en condiciones más beneficiosas o superiores a las reguladas en el presente convenio, continuarán percibiéndolas. Para el caso que las condiciones fueran menos beneficiosas o inferiores a las reguladas en el presente artículo, se tendrá derecho al percibo del plus de trabajos tóxicos, penosos, peligrosos en las mismas condiciones reguladas en el presente artículo cualquiera que hubiera sido la forma de su reconocimiento.

CAPÍTULO VIII. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 29.– Jornada de trabajo y desplazamientos.

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo se establece en 1.772 horas anuales.

Los quince minutos diarios de bocadillo serán computados como tiempo efectivo de trabajo e igualmente tendrá dicha consideración de trabajo efectivo los períodos empleados en el traslado de un lugar de trabajo a otro dentro de su jornada laboral.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajarán.

Habrá obligación por parte de la empresa de informar a los representantes de los/as trabajadores/as de las ampliaciones de contrato y las vacantes.



En caso de producirse ampliación de jornada en las empresas o servicios, la empresa ofrecerá dicha ampliación a los/as trabajadores/as con el criterio de la antigüedad, y previa solicitud del trabajador/a que dependerá de las necesidades de organización de la empresa.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas, mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 30.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales. El salario a percibir durante el período de disfrute de vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales y antigüedad, excluidos los extrasalariales, y las horas extraordinarias percibidas por el trabajador/a durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional. El abono de las vacaciones deberá efectuarse el día laboral inmediato anterior al comienzo de las mismas.

El personal, sin distinción de categorías tendrá derecho a una bolsa de vacaciones, siendo la cantidad a percibir la establecida en las tablas salariales anexas. Este concepto se cobrará en el mes de junio.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales calculándose estas por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Durante los tres meses primeros del año la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras señalarán la fecha de su disfrute, preferentemente en verano, poniendo en conocimiento de las personas trabajadoras el calendario de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO IX. PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 31.– Permisos y licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a efecto, el plazo será de 4 días.

b.2) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

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

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



f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de permiso retribuido por ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en su jornada.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo indispensable para la renovación de carné de conducir para el personal que por su trabajo en la empresa así lo requiera.

h) Para las consultas del médico de cabecera, se dispondrá de ocho horas anuales y todas las que sean necesarias para un médico especialista, siempre que sean justificadas.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 32.– Permisos no retribuidos.

Además de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37.3 del ET, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, dispondrán de dos días al año de permiso no retribuido para asuntos propios, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 33.– Excedencias.

Para lo relativo a excedencias, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.– Excedencia especial por mejora de empleo.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar una excedencia para trabajar en otra empresa por mejora de empleo. La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que el trabajador suscriba con la otra empresa y mantendrá su reserva de puesto de trabajo mientras dure el contrato temporal que ha tenido por objeto la solicitud de esta excedencia. En el caso de que la persona trabajadora pretenda disfrutar de otra excedencia por este mismo motivo al finalizar la solicitada inicialmente, deberá comunicarlo a la empresa previamente a su disfrute, con sujeción a los plazos y requisitos establecidos en el presente artículo. La persona excedente deberá aportar informe de vida laboral a su reincorporación, con el fin de acreditar la vinculación entre la excedencia solicitada y el contrato temporal celebrado con la otra entidad. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación con una antelación de una semana.

CAPÍTULO X. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 35.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad temporal debido a accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100 % de la base reguladora fijada en este Convenio siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y permanezca de alta en la empresa. Dicho complemento será abonable a partir del primer día de la baja.

Para los supuestos de hospitalización, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debido a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen durante la aludida hospitalización el 100 % de la base reguladora, correspondiente a partir del primer día de la baja, igualmente en el caso de que un trabajador precise intervención quirúrgica las empresas garantizarán la diferencia que exista entre las prestaciones reglamentarias y el 100 % de la base reguladora a partir del primer día de la baja laboral.

En los procesos iniciados por incapacidad temporal debido a enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 85 % de la base reguladora desde el día 4 hasta el 35 día de baja. A partir del día 36 se percibirá el 100 % de la base reguladora. Para el supuesto de que la incapacidad temporal derivada de enfermedad común fuese superior a 20 días, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 85 % de la base reguladora desde el primer día hasta el día 35. A partir del día 36 se percibirá el 100 % de la base reguladora.



En todos los supuestos anteriores, el complemento de prestaciones de incapacidad temporal se abonará, siempre que la persona trabajadora tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de baja por incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral de la persona trabajadora permanezca vigente.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 36.– Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.



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

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

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

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

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 37.– Adaptación del puesto de trabajo.

Si la persona trabajadora quedara disminuido por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones.

Artículo 38.– Prioridad.

Cuando la persona trabajadora deje de estar en situación de invalidez permanente tendrá derecho con prioridad a ser contratado en la última empresa que prestó sus servicios.

Artículo 39.– Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras la correspondiente ropa de trabajo; dicha ropa consistirá en dos batas o dos monos incluyendo ropa de abrigo, así como el calzado y guantes homologados que sean necesarios. Durante la prestación de servicios, el personal estará obligado a usar con el debido cuidado y diligencia, la ropa facilitada por las empresas.

Las empresas estarán obligadas a la reposición de las mencionadas prendas en caso de deterioro de las mismas motivadas por el normal uso y desgaste.



Artículo 40.– Retirada del carné de conducir.

En el supuesto de que un conductor-limpiador prestando sus servicios para la empresa con vehículo de la misma o vehículo propio le sea retirado el carné de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo reintegrándosele a su antiguo puesto al finalizar la suspensión o retirada del carné de conducir.

Si la privación del permiso de conducir fuera por causas de embriaguez o imprudencia temeraria se suspenderá las relaciones laborales con reserva del puesto de trabajo la primera vez.

CAPÍTULO XII. FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 41.– Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmante se adhieren en los objetivos planteados en el vigente acuerdo de formación profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

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

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

Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las empresas.

Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Promover la realización de convocatorias de acreditación de competencias profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009 (RCL 2009, 1695). Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 42.– Tiempo de formación.

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

«La persona trabajadora tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes,



así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

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

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

Artículo 43.– Financiación.

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

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

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

Artículo 44.– Comisión Paritaria Sectorial de formación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el BOE 23/05/2013.

Artículo 45.– Acción formativa en las empresas y formación de oferta.

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia:

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

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

Conocer de la agrupación de empresas en el sector de limpieza de edificios y locales.

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores y trabajadoras ocupadas del sector de limpieza de edificios y locales (formación de oferta) deberán:

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

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

CAPÍTULO XIII. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 46.– Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo provincial sectorial adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos principios generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.



5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre personas trabajadoras.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPÍTULO XIV. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 47.– Cuota sindical.

Cuando una persona trabajadora lo solicite voluntariamente y por escrito, la dirección de la empresa le descontará el importe de la cuota sindical de la nómina, enviando dicho importe a la central sindical a que pertenezca la persona trabajadora.

En lo referente al crédito de horas semanales retribuidas para los miembros del comité o delegado de personal y recogido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores se amplía a dicho crédito en dos horas, quedando por tanto, en 17 horas mensuales para los miembros de Comités y Delegado/as entre uno y cien trabajadores/as.

Artículo 48.– Información sobre la contratación.

Las empresas tendrán la obligación de informar por escrito a los/as representantes de las personas trabajadoras de las altas y bajas que se produzcan en la empresa, el tipo de contratos que se realizan y el número de horas extraordinarias que mensualmente se realizan.

Artículo 49.– Subrogación de los representantes de las personas trabajadoras.

Los y las miembros del Comité de Empresa, los delegados/as sindicales y delegados/as de personal podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

– Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado.

– Que haya sido elegido específicamente para representar a las personas trabajadoras del centro de trabajo objeto de subrogación siempre que afecte a toda la plantilla.

Artículo 50.– Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales publicado en el BOE 23/05/2013 o cualquier otra norma que lo sustituya, así como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y demás normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Una vez publicados los acuerdos confederales a los que llegaron CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT, los firmantes del presente Convenio quedan emplazados para que la Comisión Paritaria llegue a acuerdos en la regulación de la actuación de las empresas de trabajo temporal en el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

La Comisión Negociadora, acuerda que será de aplicación obligatoria, el anexo 2 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, como protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, por orientación e identidad sexual y expresión de género.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

El texto del presente convenio se refiere en todo caso a todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, sin que exista en el lenguaje utilizado ninguna discriminación a estos efectos.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE
TABLA SALARIAL AÑO 2024 (MISMA TABLA QUE 2023). EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO 2024

Grupo	Categoría	Salario base	
		Día	Mes
Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en Grado Superior Medio	Director		1.735,24
	Director Comercial		1.580,29
	Director Administrativo		1.580,29
	Titulado de Grado Superior		1.435,16
	Titulado de Grado Medio		1.367,97
	Titulado laboral o profesional		1.223,08
Grupo II: Personal Administrativo	Jefe de Administración de Primera		1.372,74
	Jefe de Administración de Segunda		1.324,52
	Cajero		1.407,42
	Oficial de primera		1.223,08
	Oficial de segunda		1.145,88
	Auxiliar		1.068,66
Grupo III: Mandos Intermedios	Telefonista		1.044,54
	Encargado general		1.290,70
	Supervisor o encargado de zona		1.213,49
	Supervisor o encargado de sector		1.170,03
	Encargado de grupo o edificio	34,24	
	Responsable de equipo	34,24	
Grupos IV: Personal Operario	Especialista	36,60	
	Peón especializado	33,21	
	Limiador	32,37	
	Conductor Limiador	37,69	
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	36,60	
	Ordenanza		993,98
	Almacenero		993,98
	Vigilante		962,59
	Oficial	36,59	
	Ayudante	33,21	
	Peón	33,21	
	Aprendiz	27,44	

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO

Bolsa de vacaciones (anual)	121,79
Plus de asistencia (por día efectivo de trabajo)	4,74
Servicios en domingos y festivos	34,11
Plus de kilometraje (por kilómetro)	0,27
Dietas	49,56
Desayuno	2,03
Comida	18,39
Cena	14,44
Alojamiento	14,77



Viernes, 14 de marzo de 2025

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE

TABLA SALARIAL AÑO 2025 (INCREMENTO ECONÓMICO DEL 3,25 % SOBRE TABLAS 2024). EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO 2025

Grupo	Categoría	Salario base	
		Día	Mes
Grupo I: Personal Directivo y Técnicos titulados en Grado Superior y Medio	Director		1.791,64
	Director Comercial		1.631,65
	Director Administrativo		1.631,65
	Titulado de Grado Superior		1.481,80
	Titulado de Grado Medio		1.412,43
	Titulado laboral o profesional		1.262,83
Grupo II: Personal Administrativo	Jefe de Administración de Primera		1.417,35
	Jefe de Administración de Segunda		1.367,57
	Cajero		1.453,16
	Oficial de primera		1.262,83
	Oficial de segunda		1.183,12
	Auxiliar		1.103,39
	Telefonista		1.078,49
Grupo III: Mandos intermedios	Encargado general		1.332,65
	Supervisor o encargado de zona		1.252,93
	Supervisor o encargado de sector		1.208,06
	Encargado de grupo o edificio	35,35	
	Responsable de equipo	35,35	
Grupos IV: Personal Operario	Especialista	37,79	
	Peón especializado	34,29	
	Limiador	33,42	
	Conductor Limiador	38,91	
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	37,79	
	Ordenanza		1.026,28
	Almacenero		1.003,79
	Vigilante		993,87
	Oficial	37,78	
	Ayudante	34,29	
	Peón	34,29	
	Aprendiz	28,33	

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO

Bolsa de vacaciones (anual)	125,75
Plus de asistencia (por día efectivo de trabajo)	4,89
Servicios en domingos y festivos	35,22
Plus de kilometraje (por kilómetro)	0,28
Dietas	51,17
Desayuno	2,10
Comida	18,99
Cena	14,91
Alojamiento	15,25



Viernes, 14 de marzo de 2025

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE

TABLA SALARIAL AÑO 2026 (INCREMENTO ECONÓMICO DEL 3,5 % SOBRE TABLAS 2025). EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO 2026

Grupo	Categoría	Salario base	
		Día	Mes
Grupo I: Personal Directivo y Técnicos titulados en Grado Superior y Medio	Director		1.854,34
	Director Comercial		1.688,76
	Director Administrativo		1.688,76
	Titulado de grado superior		1.533,67
	Titulado de grado medio		1.461,86
	Titulado laboral o profesional		1.307,03
Grupo II: Personal Administrativo	Jefe de Administración de Primera		1.466,96
	Jefe de Administración de Segunda		1.415,43
	Cajero		1.504,02
	Oficial de primera		1.307,03
	Oficial de segunda		1.224,53
	Auxiliar		1.142,01
	Telefonista		1.116,23
Grupo III: Mandos intermedios	Encargado general		1.379,29
	Supervisor o encargado de zona		1.296,78
	Supervisor o encargado de sector		1.250,34
	Encargado de grupo o edificio	36,59	
	Responsable de equipo	36,59	
Grupos IV: Personal Operario	Especialista	39,11	
	Peón especializado	35,49	
	Limiador	34,59	
	Conductor limpiador	40,28	
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	39,11	
	Ordenanza		1.062,20
	Almacenero		1.038,92
	Vigilante		1.028,66
	Oficial	39,10	
	Ayudante	35,49	
	Peón	35,49	
	Aprendiz	29,32	

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO

Bolsa de vacaciones (anual)	130,15
Plus de asistencia (por día efectivo de trabajo)	5,07
Servicios en domingos y festivos	36,45
Plus de kilometraje (por kilómetro)	0,29
Dietas	52,96
Desayuno	2,17
Comida	19,65
Cena	15,43
Alojamiento	15,78

Albacete, 28 de febrero de 2025.–El Delegado Provincial Nicolás, Merino Azorí.

3.960