



**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01/01/2020 Y 31/12/2020 E INCREMENTOS SALARIALES PARA 2018 Y 2019**

**Publicado en Anexo al BOP LAS PALMAS núm. 152, de 18/12/2020.**

**Código Convenio REGCON: 35001105011981.**

Visto el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de “LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS” el periodo de tiempo que va desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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 (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (BOC número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de “LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS”, el periodo de tiempo que va desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2964 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, .....

**CONVENIO COLECTIVO 2020 LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS**

\* POR LA PARTE EMPRESARIAL COMPARECEN:

- POR ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza):

.....

ASESOR:

.....

- POR APEL (Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas):

.....



ASESOR:

.....

\* POR LA PARTE SOCIAL COMPARECEN:

- POR COMISIONES OBRERAS:

.....

.....

.....

ASESORES:

.....

- POR UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:

.....

.....

.....

ASESORES:

.....

- POR SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS:

.....

.....

.....

ASESORES:

.....

## CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

### PREÁMBULO. GÉNERO NEUTRO.

En texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### ARTÍCULO 1º. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad aun no siendo la principal sea la de limpieza de edificios y locales, incluyendo dentro de estos últimos las cabinas de aviones y las zonas de pasajeros de barcos, así como medios de transportes de pasajeros excepto lavado de chasis y motores.

#### ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Las Palmas.

#### ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL

Este Convenio entrará en vigor a partir del 01 de enero de 2020, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia; su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

#### ARTÍCULO 4º. DENUNCIA Y PRORROGA

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el período que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente convenio colectivo, y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor todas sus condiciones.

La parte social, entregará la plataforma antes del 31 de diciembre y comenzará la negociación entre el día 15 y 30 de enero siguiente. En caso contrario, se entenderá prorrogado el presente convenio.

#### ARTÍCULO 5º. GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual.

#### ARTÍCULO 6º. LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre empresas y trabajadores/as, en lo no regulado, se estará a Legislación Vigente respetando el principio de jerarquía Normativa.

#### ARTÍCULO 7º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

#### ARTÍCULO 8º. CONCURRENCIA

El presente convenio, durante su vigencia y prórrogas no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto tal y como establece el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## ARTÍCULO 9º. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

1. El contenido de este convenio afecta en su totalidad a todas las empresas de su ámbito funcional y territorial.

No obstante, de manera excepcional, podrán suspender temporalmente la aplicación del incremento salarial pactado, aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente pérdidas de explotaciones crecientes y significativas durante los dos últimos ejercicios.

Así mismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año en curso y el nivel de producción e inversiones, así como la evolución de la cuota de mercado.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, en el plazo máximo e improrrogable de un mes desde la firma del convenio. Esta resolverá a la vista de la información recibida en el plazo igualmente de un mes, si autoriza el descuelgue.

En caso de acuerdo la Comisión Paritaria fijará en nuevo régimen salarial que podrá representar una parte del incremento salarial pactado con carácter general. Así mismo, fijará el plazo de duración del descuelgue en las condiciones de “recuelgue”.

Para valorar la situación de inestabilidad económica, se trasladará a la Comisión Paritaria la información necesaria. En concreto, la empresa que solicita el descuelgue presentará un plan de viabilidad y una memoria explicativa, donde incluirá su propuesta de nuevo régimen salarial, el período durante el cual solicita se suspenda el régimen salarial del convenio y las condiciones para su restablecimiento (“recuelgue”). Así mismo, la empresa facilitará los datos que resulten de su contabilidad auditada, de sus balances y cuentas de resultados, así como de la documentación presentada por la empresa ante organismos oficiales.

Transcurrido el periodo de descuelgue se actualizarán los salarios de los trabajadores en función de los incrementos salariales suspendidos y se consolidarán los atrasos y el esfuerzo laboral realizado transformando contrataciones eventuales en fijas.

Las empresas descolgadas no podrán realizar despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la duración del mismo.

La misma empresa no podrá solicitar el descuelgue durante dos años consecutivos.

Si al final del ejercicio no se registran pérdidas en el año en curso, se procederá al abono de los incrementos salariales suspendidos con carácter retroactivo.



Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

2. No será motivo de aplicar esta cláusula el hecho de que se concurse por debajo del precio de coste, para hacerse cargo de una contrata de servicios de limpiezas.

Se entiende como coste mínimo por hora para el servicio de limpieza el salario anual, cargas sociales, materiales de limpieza, administración, etc. Para lo cual se establece un precio de referencias.

#### ARTÍCULO 10º. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, compuesta por ocho representantes de los trabajadores/as y otros ocho representantes de los empresarios, designados por las partes signatarias del Convenio y de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del mismo, tanto titulares como suplentes, que tendrán como función la de interpretar, conocer, resolver y vigilar, todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio en todo su ámbito de aplicabilidad, cuya actuación será preceptiva ante cualquier problemática que pudiera suscitarse en cuanto a la aplicación, interpretación y resolución del contenido del presente Convenio.

Será presidente y secretario de esta Comisión dos vocales de la misma que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los trabajadores/as y a la siguiente sesión entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de sus vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias, esté reunida, los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este Convenio.

La Comisión Mixta de interpretación constituirá también Comité de Igualdad del Sector.

#### ARTÍCULO 11º. FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

1º. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2º. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.



- 3º. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4º. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5º. Denunciar el incumplimiento del Convenio.
- 6º. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- 7º. Subsana posibles errores del cálculo en las tablas salariales adjuntas.
- 8º. Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ellas.
- 9º. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.
- 10º. La Comisión Mixta se reunirá obligatoriamente cada tres meses como mínimo y siempre y cuando alguna de las partes lo solicite.
- 11º. Cuando una parte desee plantear alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:
  - 2.a Exposición del problema conflicto.
  - 2.b Argumentación.
  - 2.c Propuesta de solución.
- 12º. La C.M.I. atenderá a los conflictos o problemas a través de los organismos de las organizaciones firmantes del Convenio.  
  
Agotado sin éxito este trámite, quedará abierta la vía contenciosa ante el SEMAC y, Tribunal Laboral Canario y en su caso la Jurisdicción Laboral mediante planteamiento de Conflicto Colectivo.
- 13º. La Comisión Mixta de interpretación también ejercerá las funciones del Comité de Igualdad del Sector.

La Comisión Mixta estará formada por ocho (8) miembros de los cuales cuatro (4) pertenecerán a la parte empresarial y otros cuatro (4) a la parte social. Los miembros de la parte empresarial que se designan para este menester son los siguientes:

Dos representantes de la patronal Apel

Dos representantes de la patronal Aspel

Por la parte social se designan los miembros siguientes:

Dos representantes de CC.OO.

Uno representantes de UGT

Uno representante de STU

Cada una de las partes podrá intervenir en dichas reuniones con sus respectivos asesores, siendo el número máximo de estos últimos a asistir a las mismas de tres personas por la parte empresarial y de tres por la parte social.

Direcciones de la Comisión Mixta Paritaria: Por la parte Empresarial:

POR APEL:

CECAPYME Calle Reyes Católicos, 35,- 35001 Las Palmas.

POR ASPEL:

Calle General Álvarez de Castro, 41 Esc. Izquierda – 1º Dcha. - 28010 Madrid.

Por la parte Social: POR CC.OO.:

Avda. Primero de Mayo, 21 – 4ª planta Pta. 7 - 35002 Las Palmas.

POR U.G.T.:

Avda. Primero de Mayo, 21 – 2ª planta Pta. 5 - 35002 Las Palmas.

POR STU

Calle Fernando Galván, 2 - 2º Dcha. 35002 Las Palmas

## ARTÍCULO 11º (bis). PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS

A falta de acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario, y en todo caso se estará a lo determinado por la normativa legal vigente.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª. Ingresos, Período de Prueba, Preavisos y Finiquito.

### ARTÍCULO 12º. INGRESOS, PERIODO DE PRUEBA, PREAVISOS Y FINIQUITO.

#### 1. Ingreso.

La empresa estará obligada a entregar al trabajador/a copia del contrato, una vez firmado entre las partes, diligenciadas por la entidad competente.

Asimismo, la empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as, antes de diez (10) días desde su incorporación al puesto de trabajo copia del alta en la Seguridad Social. La empresa estará obligada a entregar a los representantes legales de los/las trabajadores/as, (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales allí donde existan) en el mismo plazo copia básica del mencionado contrato, y copia del alta en la Seguridad Social conjuntamente, ambas diligenciadas por la entidad competente.

#### 2. Período de Prueba.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 25 del “Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales” de ámbito estatal.

#### 3. Preavisos.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato deberá hacerlo con una antelación mínima de quince (15) días, en los casos que así se contempla en la Ley y aquellos cuya duración sea como mínimo de un año. A los afectados, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y fecha del pago.

En el supuesto de no preaviso, deberá abonar al afectado una indemnización de tantos días de retraso o que falten hasta dicho tiempo, de todos los conceptos salariales que al mismo corresponda. El mismo criterio se aplicará al trabajador/a que solicite baja voluntaria en la empresa.



#### 4. Finiquito.

El empresario, deberá a la comunicación de la propuesta de liquidación- finiquito, que la misma sea detallada y entendible para la persona afectada, el trabajador/a, podrá solicitar la presencia de un representante legal, (miembro del comité, delegado de personal o delegado sindical o miembro del sindicato que él/ella elija) en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Se hará constar en dicho finiquito, el nombre del representante legal de los/as trabajadores/as, o bien, que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario, impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos que considere oportunos.

Los finiquitos y liquidaciones se abonarán en caso de que el trabajador/a finalice antes del día 20 inclusive, con la nómina del mes y si fuera el fin de su contrato después de dicho día, se abonará el salario con la nómina del mes y los finiquitos y liquidaciones el 10 del siguiente mes como fecha tope salvo que exista pacto expreso con los representantes de los trabajadores.

El texto que figure en la liquidación / finiquito, debe de estar acorde con la causa de la finalización del contrato (Fin de contrato, Pase situación de Invalidez, Fin de Temporada Fijos Discontinuos, etc.).

Sección 2ª. Contratación, Vacantes y Orden de Preferencia.

#### ARTÍCULO 13º. DE LA CONTRATACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 19 del “Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales” de ámbito estatal.

##### 1. Orden de Preferencia.

Las empresas que al amparo de la legislación vigente contraten personal temporal o eventual, darán preferencia a las personas que hayan estado contratadas anteriormente en dicho centro de trabajo. El orden de preferencia se determinará en función de la antigüedad con la que se realizó el primer contrato en el centro, siempre y cuando de manera habitual venga realizando los contratos a los que fuera requerido para el mismo centro de trabajo.

1.a Cuando se vayan a hacer contratos programados por vacaciones, excedencia, permisos, se harán dentro de los cuatro (4) días hábiles anteriores a la fecha del inicio contratándose a la persona más antigua parada o que al tiempo de iniciarse el contrato se prevea que va a estar parada.

1.b En los casos de cubrir bajas por I.T. se hará cubriéndola con la persona más antigua en la lista el día anterior a la fecha de la baja.



1.c El personal de sustitución en lista que por causa justificada de enfermedad rechace contrato, deberá justificar la misma (con un parte médico) y al tiempo de estar en condiciones para trabajar, deberá avisar a la empresa, teniendo la empresa un plazo de siete (7) días para incorporarlo/a a la lista de orden de preferencia en el lugar que tenía anteriormente.

1.d El personal en lista de sustitución deberá estar disponible para cualquier hora, y además deberá facilitar un teléfono y una dirección donde puede estar localizable. En el supuesto caso que la empresa requiera a un trabajador/a de la lista del orden de preferencia, para cubrir un puesto de trabajo y este no acude a la contratación, será excluido de la lista previa confirmación por los representantes de los trabajadores/as de la negativa del mismo.

1.e Los representantes de los Comité de Empresa o Delegados/as del Personal en cada centro de trabajo se reunirán cuantas veces sea necesario con la Dirección de la Empresa a petición de una de las partes para tratar de actualizar el orden de prioridades, pudiendo de mutuo acuerdo quitar de la lista a las personas que incumplan lo establecido en este artículo.

Aquellos trabajadores/as de nuevo ingreso en el centro de trabajo, para poder ser incluidos/as en la lista de orden de preferencia deben de haber trabajado como mínimo dos meses en el centro.

#### ARTÍCULO 14º. ESTABILIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 17 del “Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales” de ámbito estatal.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA. La movilidad geográfica comprendida en el presente convenio está limitada al ámbito geográfico de la isla para la que han sido contratados, sin que puedan ser desplazados ni trasladados a otras islas contra su voluntad.

#### Sección 3ª. Jornada, Horario, Vacaciones y Pluses

#### ARTÍCULO 15º. JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales. Salvo que por disposición legal se modifique la misma.

La jornada anual de trabajo, como promedio, es de 1.779,34 horas, (salvo que por disposición legal se modifique la misma).

Las empresas respetarán los derechos ya adquiridos por los trabajadores/as en jornadas más beneficiosas para los/as mismos/as.

Los trabajadores/as con jornadas completas y continuadas tendrán derecho a 30 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as con jornada de cuatro o más horas y que no alcancen la jornada completa de 6'66 horas, tendrán derecho a 15 minutos retribuidos diarios de descanso para tomar el bocadillo. Dicho período de descanso se hará aproximadamente a la mitad de la jornada y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Artículo 37 punto 6 del "Estatuto de los Trabajadores" 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.

## ARTÍCULO 16º. VACACIONES.

El período de vacaciones se establece en 37 días naturales.

El período de vacaciones se abonará a razón del salario base convenio, antigüedad, y en su caso cualquier condición más beneficiosa de carácter cotizable, fija en su cuantía y periódica en su vencimiento.

A primero de año el Comité de Empresa o Delegados de Personal facilitarán a la empresa un cuadro de prioridades para el disfrute de las vacaciones que será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y que contemplará la posibilidad de fraccionarlas en dos períodos distintos, uno de dieciocho (18) días naturales.

La opción para fraccionarlas corresponde al trabajador/a.

En aquellas empresas donde no hubiese representación legal de los/as trabajadores/as, el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a.

Donde exista representación de los/as trabajadores/as se efectuará asamblea, donde se decidirá por votación los calendarios de vacaciones, que se negociará posteriormente con la Empresa.

Se respetarán los calendarios de vacaciones establecidos para períodos superiores al año.

En caso de subrogación, la empresa entrante respetará el calendario de vacaciones existente.

El cómputo de inicio del período de vacaciones se efectuará el primer día hábil siguiente a domingo, festivo o día de libranza en el caso de trabajos continuados.

En cuanto al disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Con una antelación suficiente, las empresas entregarán a cada trabajador que se disponga a iniciar el disfrute de las vacaciones un parte en el que ha de constar la fecha de comienzo, así como la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Así mismo las empresas de mutuo acuerdo señalarán las vacaciones de los trabajadores, con el objeto de que el disfrute de las mismas sea coincidente en todas las empresas en donde estos presten sus servicios. En caso de desacuerdo las vacaciones coincidirán con el calendario de la empresa en que tenga más horas contratadas, siendo vinculante para las empresas con menos horas. En caso de coincidencia en el número de horas prevalecerá la mayor antigüedad del trabajador en ambas empresas. Se procurará la rotación de los meses vacacionales.

#### ARTICULO 17º. PLUSES POR TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.

Por este concepto se abonará un plus del 25% del salario base convenio, y si concurriesen dos de estas circunstancias el 30%.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran estos trabajos se les abonará la parte proporcional que le corresponda.

#### ARTÍCULO 18º. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

El complemento salarial de nocturnidad se abonará a todos los trabajadores/as que realicen su jornada de trabajo en períodos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, siendo su importe el 25% del salario base mensual.

Los trabajadores/as que parcialmente realizaran esta nocturnidad se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

#### Sección 4ª. Permisos, Excedencias y Formación

#### ARTÍCULO 19º. PERMISOS.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos:

##### PERMISOS RETRIBUIDOS

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Por nacimiento de hijo: tres días ampliables a cinco días en caso de complicación.
- c) Por nacimiento de hijo de hija/nuera: dos días ampliables a cuatro días en caso de complicación.
- d) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hijos políticos y hermanos: cinco días.
- e) Por fallecimiento de abuelos, tíos, tíos políticos, nietos y padres políticos: dos días ampliables a dos días más, si el trabajador, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto a otra Isla, o a otra Comunidad Autónoma.
- f) Por fallecimiento de cuñados, sobrinos: dos días.
- g) Por cada intervención quirúrgica de cónyuges, hijos y padres: cuatro días.

- h) Por enfermedad grave de cónyuges, hijos y padres: dos días excepcionalmente ampliables a dos más, para disfrutar de los días de este apartado es imprescindible ingreso en centro asistencial.
- i) Por examen final u obtención de títulos oficiales: dos días.
- j) Por cambio de domicilio: dos días; un día más, si el cambio se produce entre municipios.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- l) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica del trabajador/a, cónyuges e hijos que convivan con el mismo, acreditándolo con el justificante facultativo. La extensión de este permiso al cónyuge e hijo que convivan con el trabajador/a se entiende en el caso de que no puedan asistir solos a la consulta médica.
- m) Por matrimonio de hermanos o hijos: un día.
- n) Por bautizo de hijos, nietos y por su primera comunión: un día.
- ñ) La persona trabajadora por lactancia de 1 hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1 hora con la misma finalidad, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada.

Todos estos permisos deberán ser disfrutados en el momento de producirse los hechos, no siendo acumulable ni anterior ni posteriormente. No obstante, si el hecho causante se produjera una vez finalizada la jornada de trabajo, el cómputo se iniciará al día siguiente.

A los efectos de este artículo se entiende también como cónyuge la persona que habitualmente conviva con el trabajador/a, y a efectos de retribución no se practicará deducción alguna.

En los supuestos no contemplados en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- a) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos que se prolongue más de cuatro (4) días y si la presencia del trabajador/a es indispensable para prestar sus cuidados, se concederá este permiso no retribuido por el tiempo que fuera necesario.



b) Los trabajadores/as con antigüedad mínimo de un (1) año, tienen derecho a solicitar y obtener permiso no retribuido de un (1) día a tres (3) meses, una vez dentro del año. Para la obtención de un nuevo permiso no retribuido uno de ellos no podrá tener una duración inferior a quince días, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector, y con la limitación de no poder solicitar otro permiso de estas características hasta transcurrido 6 meses desde la obtención del último.

c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

(Número 4 bis) del artículo 37 introducido por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad («B.O.E.» 10 julio). Vigencia: 11 julio 2001).

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

(Párrafo primero del número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012).

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

(Actual párrafo 3.º Del número 5 del artículo 37 introducido, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado uno de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011).

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

(Párrafo 4.º Del número 5 del artículo 37 reenumerado y redactado, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por el apartado dos de la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 («B.O.E.» 23 diciembre). Vigencia: 1 enero 2011 Efectos / Aplicación: 1 enero 2011).

(Número 5 del artículo 37 redactado por el número 2 del artículo 2 de la Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras («B.O.E.» 6 noviembre). Vigencia: 7 noviembre 1999).

e) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

(Número 6 del artículo 37 redactado por el número 3 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012)

f) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la





empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

(Número 7 del artículo 37 redactado por el número dos de la disposición final decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012)

#### ARTÍCULO 20º. EXCEDENCIA

Los trabajadores/as con un (1) año de servicio mínimo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de cuatro (4) meses como mínimo y un máximo de diez (10) años, siempre coincidiendo con períodos mensuales, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo efectuarán obligatoriamente al trabajador/a que vaya a sustituir al excedente, un contrato de los denominados interinos de conformidad con la legislación vigente, dando conocimiento de dicho contrato al trabajador/a que solicita la excedencia, así como a los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa.

El tiempo de duración de dicho contrato será por el tiempo que dure la excedencia. El trabajador/a en excedencia podrá incorporarse a su puesto de trabajo, antes de finalizar el plazo de expiración de la excedencia. Debiendo para ello solicitar por escrito la incorporación con dos meses de antelación a la fecha que lo desee y su reincorporación será de forma automática.

En el momento de reincorporación del trabajador/a de contrato en situación de excedencia, el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle, cesará de forma automática. Se podrá repetir la excedencia voluntaria una vez transcurridos 6 meses desde la última disfrutada.

El trabajador/a que sea declarado/a en situación de invalidez profesional o provisional pasará automáticamente a excedencia especial y al ser dado de alta del médico se reincorporará a su puesto anterior. En ese momento de reincorporación el trabajador/a interino y que fue contratado para sustituirle cesará de forma automática.

#### ARTÍCULO 21º. EMBARAZOS.

Desde el momento en que la trabajadora tenga conocimiento de encontrarse embarazada, desarrollará sus funciones en lugares que no estén sometidos a radiaciones ionizantes.

En cuanto a la adaptación al puesto de trabajo por embarazo, lactancia o parto prematuro, se estará conforme a lo que determine la Evaluación de Riesgos, y al listado de puestos de trabajo exentos de riesgos, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Ante la ausencia de representación el cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Se procurará que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en las fechas para las que la solicite.

Las empresas facilitarán a la trabajadora embarazada los uniformes acordes a la constitución física de la misma.

#### ARTÍCULO 22º. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Se estará a lo dispuesto en los Artículos 41, 42, 43, 44 y 45 del “Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales” de ámbito estatal.

#### CAPÍTULO III ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 23º. ESTRUCTURA SALARIAL.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán la siguiente estructura salarial:

f.a Salario Base Mensual de Convenio.

f.b Complemento de Antigüedad.

f.c Pagas Extraordinarias.

f.d Plus Convenio.

f.e Pluses de Trabajos excepcionalmente Penosos, Tóxicos o Peligrosos.

f.f Plus de Nocturnidad.

f.g Paga de Vacaciones.

#### ARTICULO 24º. SALARIO BASE MENSUAL CONVENIO.

Son los que figuran en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Para el año 2018, se pacta un incremento del 0,90 % respecto a las tablas salariales del año 2017.

Para el año 2019, se pacta un incremento del 0,90 % respecto a las tablas salariales del año 2018.

#### ARTÍCULO 25º. ANTIGÜEDAD.

El complemento por antigüedad será del cuatro (4) por ciento (%), por trienio devengado y se abonará sobre el salario base mensual de convenio y las gratificaciones extraordinarias, de abril, verano y navidad; el importe de cada trienio se abonará desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

- Hasta los tres años		
- De tres a seis años	4%	Uno trienios
- De seis a nueve años	8%	Dos trienios
- De nueve a doce años	12%	Tres trienios
- De doce a quince años	16%	Cuatro trienios
- De quince a dieciocho años	20%	Cinco trienios
- De dieciocho a veintiún años	24%	Seis trienios
- De veintiuno a veinticuatro años	28%	Siete trienios
- De veinticuatro a veintisiete años	32%	Ocho trienios
- De veintisiete a treinta años	36%	Nueve trienios

#### ARTÍCULO 26º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as afectados/as por éste Convenio tendrán derecho a tres 3 pagas extras y como a continuación se detallan:

Paga de Verano.

Se devenga entre el 1º de julio del año anterior a su abono y el 30 de junio del año en curso.

Se abonará el 15 de julio.

Paga de Navidad.

Se devenga entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso.

Se abonará el 15 de diciembre.

Paga de abril.

Se devenga entre el 1 de mayo del año anterior y el 30 de abril del año en curso.

Se abonará junto con la paga ordinaria del mes de abril.

Estas pagas serán computables a efectos del cálculo del bruto anual para los trabajadores que presten su servicio en los centros públicos del Servicio Canario de la Salud, y serán compensadas y absorbidas en su caso por el plus de equiparación, que viene regulado en la Disposición Final Primera de este Convenio.

Los importes de las mismas se fijan en las Tablas Salariales Anexas, incrementada con el porcentaje (%) de antigüedad que le corresponda sobre dichas pagas, entendiéndose que se abonará dicho porcentaje de antigüedad siempre y cuando el trienio se haya cumplido en el mes anterior a la finalización del periodo de devengo de dichas pagas.

Los delegados de Personal y Comités de Empresa podrán acordar con la Empresa, “siempre a propuesta de los trabajadores”, fraccionar la cuantía total de las tres pagas extras que se mencionan en el convenio, en tal caso la suma de dichas fracciones económicas no podrá ser inferior a los importes establecidos y con la antigüedad que pudiera corresponderle.

#### ARTÍCULO 27º. PLUS DE CONVENIO.

Asimismo, percibirán en concepto de plus convenio, la cantidad fijada en el los anexos del presente convenio, en las doce mensualidades ordinarias, siendo la misma cantidad para todas las categorías.

#### ARTICULO 28º. SALARIO ANUAL MÍNIMO DE CONVENIO.

Las cantidades reflejadas en los anexos del presente Convenio Colectivo son las correspondientes a cada categoría profesional.

## ARTÍCULO 29º. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS.

### 1) HORAS EXTRAS.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y se abonarán de acuerdo con la fórmula establecida a continuación, salvo que vengan precedidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes que serán obligatorias y abonadas como ordinarias.

La fórmula de expresión de la base de cálculo es la siguiente:

$$\frac{(\text{SB} + \text{ANTG} + \text{CP}) \times 12 + (\text{P.V.} + \text{PEX} + \text{ANTG})}{\text{JORNADA ANUAL PACTADA}} = \text{EUROS X } 175\% = \text{EUROS H. EXTRA}$$

En la que:

SB: Salario Base Convenio.

ANTG: Antigüedad.

CP: Complementos Personales del Puesto de Trabajo.

PEX: Pagas Extras de Abril, Julio y Navidad sumadas.

P.V.: Paga de Vacaciones.

Descanso compensatorio, como medida de fomento de empleo.

Dar un tiempo igual, de descanso en compensación por dichas horas, en un tiempo no superior a dos (2) meses. En el supuesto de terminación de la contrata, si ello llevara que quedasen horas extraordinarias por compensar, estas tendrán que ser abonadas, a la terminación de la contrata. Como horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de 80 al año, salvo las que se trabajen para reparar siniestros, y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas ordinarias, en uno de los dos supuestos.

Para los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial, se estará a lo establecido en el artículo 12.4,c) en relación al artículo 35.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente, no se computarán como horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los dos (2) meses siguientes a su realización.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador/a en el recibo correspondiente.

## 2) HORAS COMPLEMENTARIAS.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial.

El número de horas complementarias pactadas podrá llegar al 60% de la jornada ordinaria contratada.

La realización de horas complementarias solo será obligatoria para el trabajador cuando se le preaviso, por escrito, con siete días de antelación.

Las empresas habrán de certificar mensualmente a cada trabajador, así como a la representación legal de los mismos, el número de horas complementarias realizadas. Se prohíbe la realización de horas complementarias al personal contratado temporalmente bajo la modalidad eventual a tiempo parcial.

## 3) CONSOLIDACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán ampliar su jornada cada año mediante la consolidación del 50% de las horas complementarias realizadas en los dos años anteriores. La consolidación de horas podrá practicarse hasta que la jornada ordinaria alcance la pactada como máxima en este convenio.

Se computará a efectos de consolidación tanto las horas cuya realización hayan sido preavisadas por el empresario con siete días de antelación, como las que el trabajador haya aceptado realizar voluntariamente sin concurrir el preaviso.

La consolidación de horas no variará el pacto para la realización de horas complementarias originalmente firmadas, salvo superación del límite que supone la jornada máxima de convenio, en cuyo caso se ajustará el número de horas hasta alcanzar ese límite sin superarlo. Si el pacto inicial se ha firmado en términos porcentuales (% sobre horas ordinarias del contrato), el número de horas complementarias autorizadas aumentará de forma proporcional al incremento de la jornada.

La fecha de consolidación será el 31 de enero de cada año par. Antes del día 15 de enero las empresas tienen obligación de entregar al trabajador un certificado en el que haga constar el número de horas complementarias realizadas durante los dos años anteriores y la propuesta de ampliación de jornada de acuerdo con los límites previstos. Se entiende que el trabajador acepta la consolidación de horas en los términos propuestos siempre que no muestren su oposición antes del día 31 de enero. El documento necesariamente advertirá al trabajador sobre el plazo que tiene para reclamar, los efectos de su falta de respuesta y la variación que haya podido experimentar el pacto para la realización de horas complementarias en el año entrante.

En las empresas que cuenten con órgano de representación de los trabajadores, tienen obligación de informar a dicho órgano sobre el contenido de las propuestas de consolidación cursadas a los trabajadores antes del día 15 de enero de cada año.

Las horas consolidadas se prestarán a lo largo de cada año, distribuidas mes a mes en el número y forma que determine la Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio y con los topes legales.

Independientemente de lo anterior, los trabajadores cobrarán su salario anual distribuido mensualmente en cuantías iguales.

#### ARTÍCULO 30º. PAGA DE VACACIONES.

En el presente Convenio se establece una Paga de Vacaciones cuya cuantía viene determinada en las tablas salariales anexas a este convenio, a abonar por las empresas en el momento en que el trabajador/a inicie su período de vacaciones. En el supuesto caso de que llegado el 31 de diciembre el/la trabajador/a no hubiera disfrutado las vacaciones correspondientes a dicho año, se liquidará dicha bolsa con la nómina del mes de diciembre en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Para el prorrateo de la bolsa a efectos de cotización, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores/as percibirán la parte proporcional de dicha paga en función del tiempo trabajado y jornada. Dicha Paga de Vacaciones es cotizable a todos los efectos.

#### ARTÍCULO 31º. ABONOS DE SALARIOS Y ANTICIPOS. ABONO DE SALARIOS

El pago del salario se harán hasta día 5 del mes siguiente de la prestación del servicio, mediante abono en la cuenta facilitada por el trabajador/a. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en relación a este párrafo se viniera practicando.

## ANTICIPOS

Las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 100% del salario devengado mensual.

Así mismo, las empresas estarán obligadas a petición de los interesados/as a abonar anticipo sobre las pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre, por un importe máximo del 100% de lo devengado. Solamente se podrá solicitar un (1) anticipo por paga al año y nunca dentro de los dos (2) últimos meses anteriores al vencimiento y abono de las mismas. Dichos anticipos se abonarán los días quince (15) del mes de la solicitud, siempre que la misma se haya solicitado hasta el día 10 inclusive.

## CAPÍTULO IV. DERECHOS Y MEJORAS INDIVIDUALES

### Sección 1ª Prendas.

#### ARTÍCULO 32º. VESTUARIOS Y UNIFORMES.

Será responsabilidad de la Empresa tener debidamente uniformada al personal facilitándose dos uniformes, dentro del año. En el supuesto de que la concesionaria entrara en el centro de trabajo por nueva adjudicación, se darían los dos uniformes al comienzo de ésta. En otros supuestos se entregarán los uniformes uno cada seis meses. Con la liquidación los trabajadores estarán obligados a entregar a la Empresa saliente todos los uniformes.

En el caso de que alguna pieza del uniforme como consecuencia del uso resulte deteriorada, la empresa deberá sustituirla, para lo cual el trabajador previamente deberá hacer entrega de dicha pieza.

Las Empresas y el Comité de las mismas o Delegados de Personal se pondrán de acuerdo en el tipo de uniforme a utilizar.

En el supuesto de que nunca se haya entregado prendas de vestuario, habrá de compensar a sus trabajadores con 30 euros, en concepto de vestuario.

Si dentro del año contado a partir de la entrega del último uniforme, la Empresa obligada no facilita las prendas que correspondan, se aplicará el mismo criterio compensatorio establecido en el párrafo anterior. En caso de prórroga forzosa de un contrato y por un plazo máximo de tres meses, la Empresa afectada queda exceptuada del cumplimiento indicado.

La Empresa gestionará con la Dirección del Centro donde se presten los servicios que se pongan a disposición de los trabajadores/as vestuarios, taquillas y conforme a lo preceptuado por las disposiciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.



En los Centros de Trabajo en que se exija por las Direcciones de los mismos la utilización de calzado uniforme, el suministro de dicha prenda correrá a cargo de la Empresa que efectúe el servicio de limpieza.

Sección 2 Suplidos.

#### ARTÍCULO 33º. TRANSPORTE.

Se mantendrán los pluses de transporte que existan hasta ahora, así como los actuales medios de transporte que las Empresas posean.

La empresa abonará a los trabajadores/as, el coste del servicio público urbano o interurbano cuando se les ordene la asistencia a centros de trabajo no habituales dentro de su jornada de trabajo. Así mismo todas las empresas que estén abonando dicho transporte estarán en la obligación de revisar dicho abono según el incremento de los mismos.

Las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores/as cuyo domicilio esté más cerca al mismo.

Siempre que la hora de terminación de un trabajo y la del inicio del siguiente, el tiempo sea inferior a una hora y la distancia superior a 500 metros, se le abonará en su caso el transporte público que haya de utilizar. Se exceptúa de esta norma a los cristaleros.

La revisión de los pluses de transporte se efectuará siempre que al mismo tiempo el trabajador/a no utilice algún medio de locomoción de la propia Empresa.

Sección 3ª. Mejoras de la Acción Protectora de la Seguridad Social

#### ARTÍCULO 34º. SITUACIONES DE I.T.

Cuando en el presente artículo se menciona un porcentaje determinado según cada caso del que se trate, (100%), (80%) o (50%), la empresa abonará la diferencia entre la prestación por I.T. y el porcentaje pactado.

##### 15.a ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Los trabajadores/as percibirán el 100 por 100 de todos los conceptos, que le correspondiera como si estuviera en activo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del primer día de tal situación. Y que sean calificadas como tales por los servicios médicos correspondientes, a partir de cuyo momento se aplicará a éste concepto la obligación a que se refiere el primer párrafo.

#### 15.b I.T. CON HOSPITALIZACIÓN.

Los/as trabajadores/as percibirán en caso de hospitalización por I.T. o accidente no laboral, el 100% de todos los conceptos, que le correspondiera como si estuviera en activo, a partir del primer (1º) día de tal situación hasta su incorporación al puesto de trabajo. Siempre y cuando estuviera hospitalizado como mínimo dos (2) días.

#### 15.c I.T. POR MATERNIDAD.

La situación de I.T. derivada de embarazo. Si la prestación por maternidad se modificase reduciendo el actual régimen de cobertura, las trabajadoras afectadas tendrán el derecho a ser complementadas hasta el cien por cien (100%) de todos los conceptos que le correspondiera como si estuviera en activo, a partir del 21 día de la baja maternal, siendo el plazo el legalmente establecido, salvo que el mismo por disposición legal se incremente.

#### 15.d I.T. SIN HOSPITALIZACIÓN.

Todos/as los/as trabajadores/as percibirán el 80% de todos los conceptos, que al trabajador/a, le correspondiera percibir como si estuviera en activo, a partir de 30 días de la baja por I.T. Este beneficio solo se podrá disfrutar en la primera baja del año, que sea superior a 30 días y no en las restantes del año natural, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

En caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador/a percibirá el 50 por ciento de todos los conceptos, que le correspondiera percibir como si estuviera en activo, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

#### 15.e COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN DE SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión contractual por riesgo durante el embarazo verán complementadas las prestaciones de seguridad social que se le reconozca hasta el 100% de sus retribuciones por todos los conceptos.

#### Referencias Normativas:

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre (BOE número 302 de 19-12- 2006)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE número 255 de 24-10-2015)

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo (BOE número 69 de 21-03-2009)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE número 261 de 31-09-2015)

#### ARTÍCULO 35º. PÓLIZA DE SEGURO.

Las Empresas afectadas por el presente convenio concertarán o mantendrán un seguro colectivo de accidente a favor del trabajador/a. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

- a) Riesgo: cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- b) Contingencias: accidente de trabajo, enfermedad profesional.
- c) Su importe se fija en 24.000 Euros.
- d) Los trabajadores/as que voluntariamente quieran designar como beneficiarios de la póliza (en caso de fallecimiento) a persona distinta de su derecho habiente natural, lo pondrá en conocimiento de la compañía de seguros.
- e) Las empresas estarán obligadas a facilitar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, certificación o fotocopia de la póliza existente expedida por la Compañía de Seguros, de forma anual.

#### ARTÍCULO 36º. AYUDA POR FALLECIMIENTO.

Las empresas abonarán el importe de un salario mensual, por fallecimiento del trabajador/a, el cual se hará efectivo a su derecho habiente. Mediante ingreso en la cuenta bancaria del trabajador fallecido.

#### ARTÍCULO 37º. REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas facilitarán, toda vez que no tiene carácter obligatorio, a los trabajadores/as la realización en los centros sanitarios adecuados para tal menester, una revisión médica anual de la que existirá el comprobante de habérsela realizado. Informarán a los representantes de los/as trabajadores/as del centro concertado para tal menester.

La realización de dicha revisión será dentro de la jornada laboral de los mismos, el tiempo empleado será el estrictamente necesario incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transporte que correrán a cargo de la Empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores/as del turno de noche les serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a los efectos oportunos, y del resultado global de las revisiones, así mismo, se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Personal o Comité de Empresa.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS SINDICALES

#### ARTICULO 38º. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención de la otra y con las garantías que la Ley les atribuye.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Si convocada la reunión, no pudiera celebrarse por falta de presencia de todos sus miembros, se convocará de nuevo en el plazo de los cinco primeros días hábiles siguientes y si se produjera la incomparecencia de la representación empresarial, se pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

El Comité podrá reclamar si así lo considera necesario, informes técnicos, pudiendo el personal técnico acceder al centro de trabajo para poder valorar los puestos de trabajo.

El Comité deberá emitir informes trimestrales que entregarán a la Empresa, Secciones Sindicales y Sindicatos.

En caso de riesgo inminente de accidente de trabajo el Comité de Seguridad y Salud podrá interrumpir las actividades laborales en sus puestos de trabajo en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución.

Además de las funciones y atribuciones aquí descritas, el Comité de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas que les reconoce la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales y todas las que les pueda reconocer futuras disposiciones.

#### ARTÍCULO 39º. DERECHOS SINDICALES.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en cómputo mensual o anual las horas sindicales a disfrutar, pudiendo ser utilizada esta bolsa de horas por cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa previa autorización firmada por la persona autorizada, designada por las respectivas organizaciones sindicales que hayan contribuido a dicha bolsa y preavisando a la empresa con una antelación de cinco días.

Los Delegados que por razón de los turnos ocupen horas de su descanso en gestión sindical, tendrán derecho a que les sean restadas de su jornada.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan por motivos de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como representantes en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, en los que se vean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical es designado por ésta para desempeñar un cargo de dirección a nivel Insular, Provincial, Autónomo o Estatal, podrá disponer además de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones así como los derechos que, en su caso, reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 en su artículo 9º.

En lo no expresamente regulado, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.

#### ARTICULO 40º. COMPETENCIAS DE DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA

1º. Recibir información que le será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la evolución probable de empleo en la empresa.

2º. Conocer el Balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

3º. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

e.a Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, de forma definitiva o temporales a aquella.

- e.b Reducciones de jornada, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.
  - e.c Planes de formación profesional de la Empresa.
  - e.d Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - e.e Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.
  - e.f Cuando la función, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa produzca cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 4º. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 5º. Ser informado de todas las sanciones impuestas por la empresa que sean faltas graves.
- 6º. Conocer trimestralmente al menos las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, de los índices de siniestralidad, de los estudios periódicos en especial del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilizan.

#### ARTICULO 41º. FUNCIONES DEL DELEGADO DEL PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA.

- 1º. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos en vigor, condiciones y uso en la Empresa, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
- 2º. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 23º de ese Convenio.
- 3º. De informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto que directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por los representantes de los trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea estará presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegados de Personal mancomunadamente y que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas ajenas a la Empresa. Sólo podrá tratarse los asuntos incluidos en el “orden del día”. La

Presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios de la actividad normal de la empresa.

Cuando los trabajadores/as en turnos que por insuficiencia del local o por cualquier otra circunstancia no pudieran reunirse simultáneamente, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideran como una sola y fechada como el día de la primera.

Horas de Asambleas: Dentro de la jornada de trabajo se podrá disponer de un máximo de 12 horas anuales para llevar a cabo las Asambleas, negociándose dicho crédito retributivo entre los representantes de los trabajadores/as y las empresas. El máximo de tiempo para realizar dichas Asambleas será de una hora diaria, dos veces al mes como máximo.

Las horas de negociación que mantengan los representantes de los trabajadores/as, así como las comisiones de trabajo, con las empresas sobre temas que afecten al colectivo de un centro de trabajo, no serán computadas como horas sindicales. Si estas reuniones se extendiesen a las horas de descanso, les serán restadas de jornada laboral manteniendo el carácter retributivo; en tanto en cuanto, y en dicha situación dichas reuniones sean requeridas por parte de la empresa.

#### ARTÍCULO 42º. CUOTA SINDICAL.

Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina el importe de la cuota sindical a los trabajadores/as pertenecientes a las Organizaciones Sindicales. Para ello el trabajador/a tendrá que autorizar por escrito al respecto en sentido afirmativo.

Las empresas lo ingresarán en las cuentas bancarias que dichos sindicatos les señalen.

Las empresas facilitarán mensualmente a las centrales sindicales relaciones nominales de los afiliados a las mismas a los que corresponde el ingreso efectuado por este concepto, haciendo constar los siguientes datos: DNI., apellidos y nombre, importe de la cuota, y mes de liquidación; siempre que se dé cumplimiento a la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal.

Las empresas de nueva contrata de limpieza se subrogarán también con los descuentos de cuotas sindicales de todos aquellos trabajadores/as que así lo hayan admitido, o que venga reflejada en su nómina, con los diferentes sindicatos y de forma automática. A tal efecto las empresas salientes darán a conocer a las entrantes una lista de los trabajadores/as a los que se les estén descontando la cuota en nómina, cantidad de la misma y sindicato al que se le debe ingresar las cantidades.

Quedan exceptuadas en los descuentos de las cuotas sindicales las Pagas Extraordinarias, siendo de las mensualidades salariales donde se descuenten. Así mismo las cantidades asignadas por cada sindicato como cuota sindical no podrán variar en disminución o aumento por ningún concepto salvo que los mismos sindicatos lo comuniquen en su momento.

## CAPÍTULO VI

### Régimen Disciplinario

#### ARTÍCULO 43º. FALTAS Y SANCIONES.

Se estará a lo dispuesto en los Artículos 47, 48, 49 y 50 del “Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales” de ámbito Estatal.

## CAPÍTULO VII

### Clasificación Profesionales

Se estará a lo dispuesto en los Artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 y 39 del “Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales” de ámbito Estatal.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud en el trabajo

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 40 del “Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales” de ámbito Estatal.

## CAPÍTULO VIII (bis)

### Medidas de igualdad

La Igualdad de trato y oportunidades y los planes de igualdad, son materia cuya regulación está reservada al Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, las cuales vienen reguladas en los términos que a continuación se indican.

Las partes firmantes del presente convenio 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 trabajadores.
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 IX

### DISPOSICIÓN FINAL

EQUIPARACIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE LOS CENTROS SANITARIO PÚBLICOS DEL SERVICIO CANARIO DE SALUD (en adelante SCS).

Las partes acuerdan:

1. Los conceptos retributivos que en esta disposición final primera se pactan, traen causa del acuerdo adoptado por el SCS. y notificado a CECAPYME, mediante escritos de fecha 2 de octubre de 2001 y su modificación el 15 de noviembre de 2001 (se adjuntan documentos).



2. Se acuerda expresamente que el personal de limpieza asume como propia de la categoría de limpiador/a en los centros sanitarios, además de las establecidas con carácter general en este convenio, las tareas y funciones siguientes: fundas de colchones, fundas de almohadas, T.V., camillas, barandillas de las camas, camas de médicos de guardia, cunas, pies de goteo, mobiliario informático (monitores, teclados e impresoras), desarrollándose las mismas de acuerdo con la organización y asignación de tareas que establezca la empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

3. A los efectos de esta disposición final primera y comprendiendo las posibles situaciones que pudieran darse tanto en toxicidad, penosidad o peligrosidad, no percibirán este plus los trabajadores que prestan servicios en los centros sanitarios públicos del S.C.S., en donde el personal propio del mismo no lo tenga reconocido. Se exceptúan aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio lo vinieran percibiendo a título individual.

4. Las condiciones pactadas en esta disposición final primera forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.

5. Las empresas concesionarias de las contrata para la limpieza de los Centros Sanitarios Públicos del SCS abonarán a todos los trabajadores adscritos a dicho servicio, en concepto de "Plus de Equiparación", la diferencia existente, en cada momento, entre las retribuciones anuales fijadas por este convenio y las aprobadas oficialmente para el personal de la plantilla del Servicio Canario de Salud, para el mismo año de referencia, calculando para ello el bruto anual de cada categoría, y todo ello conforme a las siguientes reglas:

#### A. CONCEPTOS A EFECTO DEL CÁLCULO

Dada la complejidad, retributiva del SCS, ambas partes acuerdan que los conceptos salariales de dicho Servicio, que deben figurar para el cálculo de la equiparación, y que son generales para todos los trabajadores del grupo E, serán: Salario base, antigüedad, complemento de destino, productividad fija, acuerdo sindical, plus de residencia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los grupos C, D y E del SCS de fecha 25 de mayo de 2005, y pagas extras.

A los trabajadores de las empresas de limpieza que presten jornada en el turno de noche en los centros dependientes del SCS, no se les computará el complemento de nocturnidad para el cálculo del Plus de Equiparación.

Para el supuesto del que el SCS variase de cualquier forma, de manera oficial, los conceptos retributivos estipulados, o se cree algún concepto general nuevo para todos los trabajadores del grupo E, que supere el incremento anual pactado en las tablas salariales del SCS, la Comisión Negociadora se reunirá en un plazo no superior de 30 días tal y como se hizo en el Convenio del

año 2001- 2003 y en el año 2005 a los efectos de negociar la aplicación de dichos incrementos, con el fin del salvaguardar la viabilidad de las contratas que se encuentren vigentes. Se aplicará la misma fórmula utilizada en dichas fechas, de forma que la cantidad resultante pudiese abonarse después del vencimiento de dichas contratas.

#### B. CATEGORÍAS QUE SE EQUIPARAN

Observando que no existen equivalencias en las denominaciones de categorías profesionales, se acuerda que la categoría profesional de “Limpiadora” o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta, que figura en la Tablas Retributivas del SCS, será equiparada para todas las categorías que figuran en este convenio en el Capítulo VII, apartado V “Personal Obrero” y que son las siguientes: Limpiador/a, Especialista, Peón Especializado, Conductor Limpiador y Conductor. El resto de categorías “Personal de mandos intermedios”, apartado III del mismo Capítulo y que son los siguientes: Encargado General, Encargado de Zona, Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo; serán equiparados con las retribuciones de la categoría profesional del SCS del “Celador encargado de turno”, o con la equivalente salarialmente, en caso de desaparición de esta.

#### C. IMPORTE Y REVISIÓN ANUAL

Las Tablas del Plus de Equiparación de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los Centros Sanitario Públicos del Servicio Canario de Salud, Serán las del año anterior, hasta tanto no se conozca por las partes, la Instrucción sobre el régimen y cuantía de las retribuciones del personal adscrito a los Órganos de Prestación de Servicios Sanitarios de la Salud. A partir de lo cual, la Comisión Negociadora, se reunirá en el plazo de quince días, en cada año de vigencia del convenio, actualizando las tablas del Plus de Equiparación.

#### D. FORMA DE PAGO

El abono del Plus de Equiparación en su cuantía anual se efectuará mediante su prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

Las cuantías mencionadas se refieren a los trabajadores con jornada laboral completa, en los casos de jornada parcial se abonará en la proporción correspondiente.

## Disposición Final I

### Plus SMI

### Plus a cuenta SMI

Este complemento salarial retribuirá, en su caso, las posibles diferencias salariales existentes entre las retribuciones brutas anuales del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Las Palmas más las retribuciones y complementos recogidos en el punto 3 y el Salario Mínimo Interprofesional aprobado por el Gobierno para cada año.

1. Este complemento retributivo que en esta disposición final se pacta, trae causa de la subida del Salario Mínimo Interprofesional publicada en el BOE número 31 del miércoles 5 de febrero de 2020.
2. Las condiciones pactadas en esta disposición final forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, no admitiéndose por consiguiente aplicación parcial de sus pactos.
3. Las empresas abonarán a las personas trabajadoras, en concepto de “Plus SMI”, la diferencia existente, conforme a las siguientes reglas:

### CONCEPTOS A EFECTO DEL CÁLCULO

Se adicionarán para el cálculo todos los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual, incluidos los complementos salariales a los que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

### FORMA DE PAGO

El abono del Plus SMI en su cuantía anual se efectuará mediante su prorrateo en doce pagas, es decir, en las doce mensualidades ordinarias.

Las cuantías en los casos de jornada parcial se abonarán en la proporción correspondiente.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las materias reservadas al “Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales”, de ámbito estatal, estarán sometidas a las variaciones que dichas materias puedan tener en el referido ámbito de negociación.



### ANEXO III

#### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2020 - CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

CATEGORÍAS	SALARIO (X12)	PAGA ABRIL (X1)	PAGA JULIO (X1)	PAGA NAVIDAD (X1)	PLUS CONV. (X12)	PAGA VACAC. (X1)	TOTAL ANUAL
<b>DIRECTIVOS</b>							
DIRECTOR/A	1040.40	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	16.778.71
DIRECT.COM. ADM.	1038.03	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	16.750.27
JEFE/A DE PERSONAL	1038.03	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	16.750.27
<b>TITULADOS</b>							
TIT. GRADO SUPERIOR	987.97	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	16.149.55
TIL. GRADO MEDIO	934.48	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.507.67
<b>ADMINISTRATIVOS</b>							
JEFE/A ADMON. 1ª	943.08	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.610.87
JEFE/A ADMON. 2ª	914.37	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.266.35
CAJERO/A	872.03	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.758.27
OFICIAL 1ª	857.32	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.581.75
OFICIAL 2ª	827.03	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.218.27
AUX. ADMTVO/A.	802.19	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	13.920.19
TELEFONISTA, COBRADOR/A	802.19	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	13.920.19
ASPIRANTE-ADMTVO/A	700.27	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	12.697.19
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>							
ENCARGADO/A GENERAL	948.07	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.670.75
ENCARGADO/A DE ZONA	899.66	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.089.83
ENCARGADO/A DE SECTOR	887.22	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.940.55
ENCARGADO/A GRUPO O EDIF.	855.56	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.560.63
RESPONSABLE DE EQUIPO	827.27	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.221.15
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>							
ORDENAN. LISTERO/A	802.19	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	13.923.19
ALMACENERO/A	662.39	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	12.242.64
<b>OFICIOS VARIOS</b>							
ESPECIALISTA	855.57	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.560.75
PEÓN-ESPECIALISTA	818.23	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.112.67
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	899.66	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	15.089.83
CONDUCTOR/A	842.30	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	14.401.51
AYUDANTE, PEÓN	802.19	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	13.920.19
LIMPIADOR/A	802.19	1132.85	1132.85	1132.85	58.50	193.36	13.920.19

SOLO PARA LAS CATEGORIAS DE "AYUDANTE, PEONES Y LIMPIADOR/A".

PRECIO HORA NORMAL: 7,82 € (Con Prorrata de Pagas, Paga Vacac. y Plus Conv.)

PRECIO HORA EXTRA: 13,69 €

SOBRE EL PRECIO DE HORA HAY QUE AÑADIRLE EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE SE TENGA EN CADA CASO Y LOS CONCEPTOS QUE CORRESPONDA