



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
DE LA PROVINCIA DE HUESCA

(DEL 01/05/2008 A 31/12/2010)

PREÁMBULO

Quienes integran la Comisión Negociadora del Acuerdo que se suscribe, que son por parte empresarial, representantes de las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales, integradas en la Asociación profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y de las asociadas a la Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, y por parte de las personas trabajadoras, representantes de las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT), se reconocen como interlocutores válidos con representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Huesca, a 26 de mayo de 2009

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

Artículo 2º. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales que se rigen por la Ordenanza del sector aprobada por Orden Ministerial de 15-02-75 o Acuerdo que legalmente la sustituya.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El Convenio obliga a todas las personas trabajadoras de la actividad indicada anteriormente, sea cual sea su categoría profesional y que durante su vigencia trabajen bajo dependencia y por



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las señaladas por la Ley.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio será de treinta y dos meses, a contar desde el 1 de Mayo de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2010, ambos inclusive, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia; no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2009. A partir de la firma del presente convenio y para el futuro, la vigencia del mismo coincidirá con el año natural.

Artículo 5º. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos hasta que se firmase el nuevo convenio que viniese a sustituirle.

CAPITULO II

COMISIÓN PARITARIA Y ADMEIÓN AL ASECLA

Artículo 6º. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria formada por ocho representantes, cuatro de la parte empresarial y otros cuatro de la representación de las personas trabajadoras, que se reunirán en un plazo máximo de 15 días desde su convocatoria. La Comisión Paritaria y las partes en ella representadas, podrán utilizar los servicios de las asesorías que estimen oportunos.

La representación de cada una de las dos partes contará con sus respectivos/as suplentes

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente uno de los siguientes:

Por **ASPEL**: C/. Gral. Álvarez de Castro, 41 1º- CP 28010, Madrid.

Por **ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA**: Pza. López Allué, nº 3, 2º- CP 22001, Huesca.

Por **CCOO-Huesca**: Av. Parque, 20 - CP 22002, Huesca.

Por **UGT -Huesca**: Av. Parque, 9 - CP 22003, Huesca.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

Artículo 7º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su reglamento de aplicación.

CAPITULO III INGRESOS Y RETRIBUCIONES

Artículo 8º. Retribuciones y pago de Salarios.

Se acuerda emplear como referencia, para los incrementos salariales de sucesivos convenios el IPC Real del año anterior.

Las retribuciones salariales que se percibirán durante el año natural 2009, con efectos retroactivos a fecha de 1 de enero de 2009, serán las que figuran en las tablas salariales como anexo I.

Las retribuciones serán abonadas obligatoriamente mediante domiciliación o cheque bancario, debiendo las empresas efectuar el pago antes de cinco días a partir de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

Artículo 9º. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán los días 15 de julio y 20 de diciembre o el día anterior si estos fueran festivos. Las citadas pagas se devengarán por semestres naturales.

Se establece una tercera gratificación, llamada de beneficios, que se devengará por años naturales y deberá ser abonada antes de finalizar el mes de marzo del año siguiente al que se devengó.

Las expresadas gratificaciones serán abonadas de acuerdo con el salario base y antigüedad a razón de 30 días cada una. Quienes no presten servicios laborales durante el año completo o cesen en el transcurso del mismo recibirán la parte proporcional correspondiente.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

Artículo 10º. Garantías «ad personam».

Quienes en virtud de acuerdo pactado para su centro de trabajo o a título individual, perciban algún concepto retributivo que mejore lo establecido con carácter general en este convenio, continuarán percibiéndolo en la misma cuantía que lo venían haciendo. Sobre estos complementos o pluses operarán únicamente las variaciones que se establezcan en los pactos de referencia.

A) INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 11º. Plus de Transporte.

A todas las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio se les abonará un Plus de Transporte por importe de 2,34 € en el año 2009.

Se abonará por día efectivo de trabajo, sea cual fuere la categoría profesional. Dicho plus será asimismo abonado, aun cuando las empresas hubieran establecido sus propios medios de transporte. Medios estos que serán obligatorios cuando el centro de trabajo se halle ubicado a más de dos kilómetros del casco urbano. Asimismo, dicho plus podrá ser prorrateable proporcionalmente a las horas trabajadas.

B) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO (CPT)

Artículo 12º. Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos.

Sobre estas materias se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, o Acuerdo que legalmente la sustituya, para las empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, concretándose que se considera como peligroso el trabajo realizado en las horas dedicadas a la limpieza de fachadas o exteriores de edificios e instalaciones con altura superior a 4 metros, los cuales tendrán un recargo del 20 por 100, y sin perjuicio de la obligación de tomar las medidas de seguridad que dichos trabajos requieren.

Asimismo, se considerarán como penosos los trabajos de limpieza de finales de obra, entendidos como tales, única y exclusivamente los necesarios para la limpieza de aquellos locales en los que se hayan realizado obras que supongan modificaciones substanciales de las estructuras de los mismos y que hagan necesaria una limpieza excepcional.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

No percibirá el plus de penosidad aquel personal especializado que, realizando limpiezas de final de obra, tengan establecido un salario superior y que en cómputo global supere al del Convenio.

Queda expresamente prohibida la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por menores de edad.

Artículo 13º. Plus Hospitalario.

Aquellas personas que presten sus servicios en Centros Sanitarios no asistenciales y, cuya actividad comprenda la limpieza de zonas de internación o quirófanos, ambos en el mismo centro, y no tengan regulados por Convenio propio un plus de esta índole, tendrán derecho al percibo de:

- Por limpieza en zonas de internación un 5% del Salario Base durante el primer año de su aplicación y un 10% a partir del segundo año.
- Por limpieza de internación y quirófano un 10% del Salario Base durante el primer año de aplicación y un 20% a partir del segundo año.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 26.3 LET, dicho plus no tendrá carácter consolidable y solamente lo percibirán aquellas personas que realicen las actividades anteriormente reseñadas y durante el tiempo que las desempeñen.

Para la aplicación y efectividad de este plus hospitalario deberá pronunciarse la Comisión Paritaria contemplada en el Artículo 6º.

C) COMPLEMENTOS PERSONALES (CPE)

Artículo 14º. Antigüedad.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en el presente Convenio correspondiente a la categoría profesional ostentada por la persona trabajadora, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso de categoría superior determinará la actualización de este complemento.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será el 4 por 100 (cuatro por ciento) para cada trienio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona empleada en la



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

empresa. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas de incapacidad temporal y excedencia especial, así como la excedencia maternal con el tope máximo de un año.

D) CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO

Artículo 15º. 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 contrato o en el cómputo anual.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos de descanso retribuido o abonadas en la cuantía que se indica a continuación, a elección de la empresa.

Cuando sean abonadas, el importe será el que acuerden las partes libremente, que en ningún caso podrá ser inferior al 150 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{r} \text{Salario total anual} \\ + \text{Antigüedad} \\ + \text{Complemento consolidados} \\ \hline \text{Hora ordinaria} = \frac{\quad}{\text{Jornada Anual}} \end{array}$$

Queda expresamente prohibido, a los menores de 18 años, la realización de horas extraordinarias.

Artículo 16º. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25 por 100 (veinticinco por ciento) sobre el salario base.

Queda expresamente prohibida la realización de trabajos en horario nocturno para los menores de edad.

Artículo 17º. Plus de Domingos o Festivos.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

A quienes realicen jornada completa de trabajo en Domingos o Festivos se les abonará un plus de 20,59 € hasta finalizar 2009. Dicho plus se abonará a prorrata en el caso de que la jornada que se realice sea inferior a 8 horas diarias.

Los días de Navidad y Año Nuevo este plus será de 41,17 €/día para el año 2009.

En 2010 el importe del plus del Plus de Domingos o Festivos y de los días de Navidad y Año Nuevo se actualizará, en su caso, tal como se contempla en el artículo siguiente.

E) REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Artículo 18º. Cláusula de Revisión e Incrementos Salariales.

Se acuerda un incremento salarial del 3%, aplicable sobre las Tablas vigentes a 30 de Abril de 2008. Este incremento se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de Enero de 2009, devengándose atrasos, únicamente, desde esa fecha.

Para el año 2010, se aplicará un incremento salarial igual al IPC nacional resultante del año 2009, es decir, el incremento registrado por éste índice entre el 1 de Enero de 2009 y el 31 de Diciembre del mismo año, garantizando un incremento no inferior al 0%, aún en el caso en que el IPC nacional del referido año registrara crecimientos negativos.

Artículo 19º. Actualización salarial.

En caso de que el incremento del IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio supere el incremento salarial pactado para cada uno de esos años, se practicará una actualización de las tablas salariales equivalente al porcentaje que supere el incremento salarial pactado, que se adicionará a las tablas del año anterior al objeto de que sirvan como base de cálculo de las tablas del año siguiente, sin que ese incremento o actualización tenga efectos económicos retroactivos.

Este artículo no será de aplicación durante la vigencia de este Convenio.

CAPITULO IV ORGANIZACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 20º. Jornada de trabajo.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

La jornada será, en cómputo anual, de 1784 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia temporal del Convenio.

Aunque la jornada semanal máxima se fija en 40 horas semanales, las partes recomiendan que en la elaboración de los calendarios laborales en las empresas, se tienda a la jornada semanal de 39 horas.

A los contratos a tiempo parcial se les aplicará la reducción proporcional respecto a la jornada anual vigente, para que mantengan sin variación su tanto por ciento de jornada.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuas, como descanso para el bocadillo.

Se cuantifica en 20 minutos el descanso para el bocadillo; no obstante, en aquellas empresas que se viniera disfrutando de un descanso mayor, éste se seguirá manteniendo como condición más beneficiosa.

Se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona prestataria de su actividad laboral se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 21º. Vacaciones.

Se disfrutará anualmente de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, siendo retribuidos por el total de los conceptos: salario base, antigüedad, y demás pluses que perciba la persona trabajadora, a excepción del plus de transporte.

El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. La persona trabajadora conocerá a título individual las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

CAPITULO V PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 22º. Permisos retribuidos.

Las personas sujetas a este convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día en caso de matrimonio de hijos, si es festivo, el anterior o posterior.
- c) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, accidente o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cuatro días en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de familiar de primer grado con la debida justificación.
Cuando por tal motivo la persona solicitante necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración de la ausencia y su compensación económica.
Se entenderá por deber inexcusable de carácter personal la asistencia a consulta médica cuando el centro se ubique a más de 2 Km. del casco urbano.
Aquellas personas a las que les coincida el horario de visita a su médico de familia con el de su jornada de trabajo, deberán justificar por medio del correspondiente volante facultativo dicha ausencia.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal se extenderán también a las parejas que conviven en común y que justifiquen esa convivencia mediante certificado expedido por el correspondiente registro oficial.

Artículo 23. Permisos No retribuidos.

Las personas empleadas en el ámbito de éste Convenio, podrán disponer anualmente de un permiso no retribuido, con baja en Seguridad Social y repercusión en pagas extras de un mínimo de 15 días y un máximo de 30 días de duración, para asuntos propios, debiendo solicitar el mismo con 15 días de antelación, salvo situaciones de fuerza mayor.

Se autoriza un permiso mayor de 15 días y menor de dos meses que operará como excedencia con reincorporación inmediata.

CAPITULO VI PREVISIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 24º. Incapacidad Temporal (IT).



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

Quienes inicien un proceso de Incapacidad Temporal, derivado de enfermedad Común o accidente de trabajo, excluida la contingencia por maternidad, tendrán derecho, a partir de los 30 días de inicio del mismo, a que por las empresas les sea satisfecha la diferencia entre tal prestación y el importe del salario de la Tabla Anexo I.

Esta prestación complementaria, tendrá una duración de 120 días.

Artículo 25º. Incapacidad Permanente y Muerte.

Se establece la obligación empresarial de suscribir un Seguro que tenga por finalidad cubrir las contingencias siguientes:

- a) Si como consecuencia de una contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional se derivase una situación de incapacidad permanente en el grado de absoluta para todo tipo de trabajo o superior, la empresa abonará a la persona de su plantilla afectada por dicha situación, la cantidad de 19.553,88 € a tanto alzado y por una sola vez.
- b) Si como consecuencia de los mismos hechos causantes (AT o EP), le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta misma cantidad, los beneficiarios del mismo, o en su defecto, la viuda, viudo o derecho habientes.

Este artículo entrará en vigor dos meses después de la publicación del texto del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca.

CAPITULO VII SUBROGACIÓN DE SERVICIOS, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

Artículo 26º. Subrogación de Servicios.

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas por lo cual, al término de la concesión de una contrata de limpieza, las personas trabajadoras de la Empresa contratista saliente, pasan a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopten, incluidas las irregulares y cooperativas, tengan o no ánimo de lucro.

La adscripción aquí regulada será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos que tomen a su cargo un servicio de limpieza, incluso cuando con anterioridad a ello no



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas. Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

- 1.- **a)** Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la limpieza la realizase personas de su plantilla, y, por el contrario, deberá incorporarlos a la misma, si para el repetido servicio de limpieza, hubiese que contratar nuevo personal.
- 1.- **b)** La plantilla de un contratista del servicio de limpieza, que hubiese venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata pasará al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa y siempre que se acredite una antigüedad real mínima de la plantilla afectada en el servicio objeto de subrogación de cuatro meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho periodo de permanencia las ausencias reglamentarias de la persona trabajadora del servicio subrogado. Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a cuatro meses.
- 1.- **c)** La subrogación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras operará cuando éstos tengan una permanencia mínima en el centro de 10 meses y mantendrán las garantías hasta el término de su mandato.
En el supuesto de que durante el mandato electoral de representantes de las personas trabajadoras, se produzca, como consecuencia de lo establecido en el presente artículo o por cualquier otra causa, una disminución o aumento de plantilla, que determine una variación en más o en menos del número de representantes de conformidad con los módulos previstos en los Artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores, y dicha variación de la plantilla persista por espacio superior a dos meses, se acomodará al número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de componentes de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, cesando la representación sobrante, o procediendo a la elección o designación de quienes falten para completar el número de representantes requeridos en los artículos citados.
- 1.- **d)** La empresa entrante, de acuerdo con la normativa vigente quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones o prestaciones a cargo de la empresa saliente, siendo responsable solidario con esta última el empresario principal o contratista del servicio de limpieza.
- 1.- **e)** El personal, que viniese prestando servicios en dos o más centros o contrata, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de llegar a depender de dos o más empresarios.
- 1.- **f)** Quienes en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallasen en situación de Incapacidad Temporal o en excedencia,



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

- 1.- **g)** El personal contratado interinamente para la sustitución de personas de plantilla a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstas.
- 1.- **h)** Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.
- 1.- **i)** De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

- 2.- **a)** La empresa entrante comunicará a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión y la empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a las personas de plantilla que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro.
Igualmente, deberá poner en su conocimiento, las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social y copia de los contratos, si los hubiera).
- 2.- **b)** A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal transferido, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

- 3.- **a)** El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora).
- 3.- **b)** No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o las personas empleadas probaran fehacientemente que los servicios se hubieran reiniciado por un nuevo contratista.
- 3.- **c)** Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona realizase su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos en el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de esa persona, así como el disfrute conjunto del periodo vacacional.

Garantías Personales: En todo caso, las Empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales o extrasalariales que actualmente



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

disfrutan sus plantillas, con carácter exclusivo «*ad personam*», cuando las mismas hayan sido concedidas con 6 meses de antelación a la subrogación y siempre y cuando se den las mismas condiciones por las que se concedieron.

Artículo 27º. Prestación del trabajo.

El personal afectado por este Convenio esta obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones ordenen los mandos, dentro de los cometidos propios de su categoría profesional y si observara entorpecimiento para ejecutar su trabajo, falta o defecto en su material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa, en los impresos que anteriormente le habrá entregado, y ésta estará obligada a entregar lo solicitado con la mayor premura posible.

Las plantillas cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Queda prohibido el uso de las herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza para uso propio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Artículo 28º. Vacantes.

Las partes se comprometen al estudio de un sistema para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa.

Artículo 29º. Cambio de Centro de Trabajo.

Cuando se cree, o resulte vacante un puesto de trabajo dentro de la empresa, siempre que sea posible, las personas de la plantilla tendrán opción a ocupar dicha plaza, teniendo preferencia para ello quienes desarrollen su trabajo diario en un mayor número de centros de trabajo de la empresa.

Artículo 30º. Pluriempleo.

Quienes realicen trabajos por cuenta ajena para más de una empresa, se lo deberán comunicar a cada una de ellas para que éstas puedan solicitar, de la Tesorería General de la Seguridad Social, la distribución de los topes de cotización.

Artículo 31º. Contrato eventual.

Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el Artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por ley 12/2001 de 9



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

de julio, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Artículo 32º. Ropa de Trabajo.

Las empresas entregarán a sus plantillas cuando realicen una jornada superior a dos tercios de la estipulada en el Artículo 20º del Convenio, dos uniformes al año, que en contratos de duración superior a 6 meses se darán a la incorporación a la empresa de la persona contratada, y en contratos de duración inferior a 6 meses el uniforme se le entregará dentro de los quince primeros días de su incorporación a la empresa.

Cada uniforme estará compuesto por una bata o pijama y un par de zuecos o calzado adecuado para las mujeres y un pantalón y chaqueta o buzo y un par de zapatillas o calzado adecuado para los hombres. Previo informe y receta médica, siempre y cuando por la entidad gestora no se facilite, se podrá permutar el calzado a facilitar, por el importe del mismo, por la empresa.

Los y las representantes de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa podrán acordar otro tipo de indumentaria en función de las características de cada puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias.

A quienes deban realizar habitualmente un trabajo a la intemperie, la empresa les proporcionará la ropa de abrigo (anorak o similar que las circunstancias requieran).

A quien realice una jornada igual o inferior a la indicada recibirá solamente un uniforme al año.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 33º. Derechos sindicales.

Las empresas descontarán la cuota sindical cuando sus plantillas a título individual así lo soliciten por escrito, indicando la cantidad a descontar y la central sindical a la que se deba entregar.

En cada empresa, las horas sindicales de los y las representantes de las personas trabajadoras, voluntariamente, podrán cederse, total o parcialmente, en una o varias personas de la misma empresa y del



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

sindicato por el que fueron elegidas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Para ello en cada empresa, de común acuerdo entre las partes, se elaborará un reglamento.

CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34º. Reconocimientos médicos anuales.

Las empresas se comprometen a facilitar a su personal las revisiones médicas de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a los protocolos médicos establecidos. En todo caso se garantizará una revisión anual.

Artículo 35º. Protección del embarazo.

Se facilitará, siempre que sea posible, la adaptación del puesto de trabajo.

CAPITULO X MEDIDAS SOCIOLABORALES

Artículo 36º. De la Igualdad.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona empleada en el sector podrá ser discriminada por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del Convenio Colectivo y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de su contenido.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo en el sector, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 37º. Igualdad de trato y oportunidades y No discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

1.- Planes de Igualdad.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

Las empresas con más de 250 trabajadores estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar Planes de Igualdad. En estos Planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos Planes de Igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los Planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. Esta comisión tiene el mismo domicilio que la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación que se regula en el Artículo 6º de este mismo Convenio.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, se considera recomendable que al menos dos miembros de cada representación sean de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.
- c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

Artículo 38º. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 39º. Jubilación especial a los 64 años.

De acuerdo con la legislación vigente, las empresas se comprometen a sustituir a las personas que al cumplir los 64 años soliciten la Jubilación por cualquier modalidad de contratación que permita a éstos acogerse al cien por cien de sus derechos pasivos, siempre que éstos lo soliciten con 30 días de antelación.

Artículo 40º. Jubilación Parcial.

Se facilitará la jubilación parcial según lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, acreditándose por la persona solicitante que pretenda jubilarse, el requisito de tener derecho a la misma.

Artículo 41º. Inserción laboral de personas discapacitadas.

Las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a procurar el acceso a su plantilla habitual, por encima de los límites legales establecidos si ello fuera posible, a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.

Artículo 42º. Violencia de Género.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

La víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que las necesidades de la empresa de lo permitan.

Las víctimas de violencia de género, de común acuerdo con su empresa, estudiarán y aplicarán aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, de modo que, tendrá igualmente derecho a:

- a) Tener preferencia para el traslado.
- b) Solicitar acogerse a la flexibilidad horaria o reducción de la jornada durante un plazo de un año.
- c) Solicitar la suspensión de su contrato durante seis meses.
- d) Tener derecho a percibir anticipos, por parte de la empresa, sin intereses.

Artículo 43º. Visita a Consulta médica.

Si durante la jornada laboral la persona trabajadora tuviera que asistir a consulta médica, la empresa vendrá obligada a facilitarle los medios de transporte cuando el centro de trabajo se ubique a más de 2 kilómetros del casco urbano.

CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44º. Facultad sancionadora.

El colectivo de personas trabajadoras sujeto a este Convenio, podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la Ley general.

Artículo 45º. Graduación de las Faltas.

Las faltas cometidas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves o muy graves.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

a) Serán Faltas LEVES:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos de los mismos.

b) Serán Faltas GRAVES:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un/a compañero/a.
3. La desobediencia al personal superior en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
 5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de las demás personas que allí trabajen. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
 6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona afectada, sus compañeros/as, la empresa o a terceras personas.
 7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
 8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
 9. La simulación de enfermedad o accidente.
 10. Simular la presencia de otra persona de la plantilla.
 11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o a las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
 12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, a sus compañeros o compañeras, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada muy grave.
 13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado amonestación escrita.
- c) Serán Faltas MUY GRAVES:
1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de seis meses o veinte en un año.
 2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de 30 días sin causa justificada
 3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria,



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus compañeros y compañeras de plantilla, o de los representantes de las personas trabajadoras y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a la jerarquía superior, compañeros/as o subordinados/as y a sus familiares.
6. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los/as compañeros/as de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
7. La condena por delito en el orden penal.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo o del cliente.
9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
14. El acoso sexual.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.
16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
17. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

Artículo 46º. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- 2) Por faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de un mínimo de 2 días hasta un máximo de un mes.
- 3) Por faltas Muy Graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - b) Despido disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

ÚNICA. Cláusula de descuelgue.

Solamente por razones de tipo económico se podrá solicitar a la Comisión Paritaria la no aplicación de las cláusulas salariales, siendo las restantes de obligado cumplimiento.

La solicitud correspondiente detallará el número de miembros que componen su plantilla actualizada, el número de aquellas personas trabajadoras que se verían afectadas, los motivos y para cuánto tiempo es la solicitud. Asimismo se adjuntará la documentación que justifique dicha solicitud.

La Comisión Paritaria aceptará o denegará la solicitud formulada en el plazo de ocho días, a contar desde la remisión del informe.

En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la Comisión Paritaria deberá especificar por cuánto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los términos que en ese momento estén en vigor.

En caso de denegación por parte de la Comisión Paritaria, las partes podrían acudir a la jurisdicción social.

DISPOSICIÓN FINAL.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo se reunirá obligatoriamente tras conocerse el dato oficial del IPC real de 2009 con la mayor inmediatez posible y con objeto de actualizar las tablas y demás conceptos económicos para el año 2010. El Acta



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

correspondiente se remitirá a la Autoridad Laboral para su Registro y publicación en el Boletín Oficial de la provincia.



FEDERACION DE SERVICIOS UGT-ARAGÓN

ANEXO I

TABLA SALARIAL LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Incremento: 3%
Atrasos desde 01/01/09

**Del 01/01/09 al
31/12/09**

CATEGORÍA PROFESIONAL	MENSUAL	EXTRA (x3)	ANUAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefatura Administrativa de 1ª.	1.062,51 €	1.062,51 €	15.937,65 €
Jefatura Administrativa de 2ª.	1.022,94 €	1.022,94 €	15.344,10 €
Oficialía de 1ª.	941,21 €	941,21 €	14.118,15 €
Oficialía de 2ª.	888,26 €	888,26 €	13.323,90 €
Auxiliar	837,94 €	837,94 €	12.569,10 €
PERSONAL de MANDOS INTERMEDIOS			
Responsable General	1.022,94 €	1.022,94 €	15.344,10 €
Supervisión o Responsable de Zona	969,11 €	969,11 €	14.536,65 €
Supervisión o Responsable de Sector	926,81 €	926,81 €	13.902,15 €
PERSONAL SUBALTERNO			
Auxiliar de Almacén	774,80 €	774,80 €	11.622,00 €
CATEGORÍA PROFESIONAL			
	DIARIO	EXTRA (x3)	ANUAL
Responsable de Grupo o Edificio	27,02 €	810,60 €	12.294,10 €
Responsable de Equipo	26,20 €	786,00 €	11.921,00 €
PERSONAL PRODUCTOR			
Auxiliar de Conducción-Limpieza	29,77 €	893,10 €	13.545,35 €
Especialista	28,74 €	862,20 €	13.076,70 €
Auxiliar Especializado	26,35 €	790,50 €	11.989,25 €
Auxiliar de Limpieza	25,13 €	753,90 €	11.434,15 €
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			
Oficialía	28,74 €	862,20 €	13.076,70 €
Ayudante	26,35 €	790,50 €	11.989,25 €
Auxiliar Especializado	25,13 €	753,90 €	11.434,15 €
Aprendiz	22,95 €	688,50 €	10.442,25 €

Plus de Transporte	2,34 €	Artículo 11º
Plus de Festivos o Domingos	20,59 €	Artículo 17º
Navidad y Año Nuevo	41,17 €	Artículo 17º
Incapacidad Permanente y Muerte	19.553,88 €	Artículo 25º