ENE 2022
DIC 2025

Convenio Colectivo

provincial de trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales

Ávila

UNIÓN SINDICAL OBRERA

SERVICIOS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

INDÍCE

TÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA 4
Artículo 1. Partes contratantes. 4
TÍTULO II. ÁMBITOS 4
Artículo 2. Ámbito funcional. 4
Artículo 3. Ámbito territorial. 4
Artículo 4. Ámbito personal. 4
Artículo 5. Ámbito temporal. 4
Artículo 6. Respecto a las condiciones más beneficiosas. 5
TÍTULO III. CONTRATACIÓN 5
Artículo 7. Conversión de contratos temporales en indefinidos. 5
Artículo 8. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción. 5
Artículo 9. Contratos formativos. 5
Artículo 10. Contrato fijo discontinuo. 6
Artículo 11. Jubilación parcial. 7
Artículo 12. Adscripción de personal. 8
Artículo 13. Hoja de liquidación. 14
Artículo 14. A la firma del Convenio, las empresas afectadas entregarán un ejemplar del mismo a los trabajadores. 14
TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 14
Artículo 15. Clasificación profesional. 14
Artículo 16. Ascensos y ceses. 15
TÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL 15
Artículo 17. Retribución salarial. 15
Artículo 18. Complementos salariales personales. Antigüedad. 15
Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo. 16
Artículo 20. Complementos por cantidad y calidad de trabajo. Horas extraordinarias. 17

USO SERVICIOS UNIÓN SINDICAL OBRERA

VOVER AL INDICE

Artículo 21. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias. 18
Artículo 22. Complementos extrasalariales. Dietas. 18
Artículo 23. Inaplicación de las condiciones de trabajo. 18
TÍTULO VI. ORDENACIÓN DE LA JORNADA 19
Artículo 24. Jornada laboral. 19
Artículo 25. Vacaciones. 20
TÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES 21
Artículo 26. Incapacidad temporal. 21
Artículo 27. Anticipos. 21
Artículo 28. Seguro colectivo. 21
TÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS 21
Artículo 29. Licencias y permisos 21
Artículo 30. Permisos retribuidos. 23
Artículo 31. Excedencias. 24
TÍTULO IX. RENDIMIENTOS MÍNIMOS 25
Artículo 32. Rendimientos mínimos 25
TÍTULO X. SEGURIDAD, SALUD, Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 26
Artículo 33. Seguridad y salud laboral. 26
Artículo 34. Reconocimientos médicos 26
Artículo 35. Embarazos 26
Artículo 36. Ropa de trabajo. 26
TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO 27
Artículo 37. Tipificación de las faltas. 27
Artículo 38. Faltas mes. 27
Artículo 39. Faltas graves. 28
Artículo 40. Faltas muy graves 29
Artículo 41. Sanciones. 30
Artículo 42. Procedimiento sancionador. 31
Artículo 43. Prescripción. 31
TÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES 32

USOE SERVICIOS UNIÓN SINDICAL OBRERA

VOVER AL INDICE

Artículo 44. Derechos y libertades sindicales. 32
TÍTULO XIII. OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL 32
Artículo 45. Igualdad de trato. 32
Artículo 46. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. 33
Artículo 47. Violencia de Género. 33
TÍTULO XIII. ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS 33
Artículo 48. Comisión paritaria. 33
Disposiciones adicionales 34
Disposición adicional primera. 34
Disposición adicional segunda. 35
Disposiciones transitorias 35
Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes. 35
Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 35
Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 36
Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos 36
Disposiciones finales 36
Disposición final primera 36
ANEXOS. TABLA SALARIALES PARA EL AÑO 2022-2025 37
ANEXO I TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022 37
ANEXO II TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023 37
ANEXO III TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 38
ANEXO IV TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025 38
Enlace directo al documento oficial publicado en el BOP 38

USO SERVICIOS UNIÓN SINDICAL OBRERA

VOVER AL INDICE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

TÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación de Empresarios de Servicios de la Provincia de Ávila y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.).

TÍTULO II. ÁMBITOS

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad de limpieza de edificios y locales, y los trabajadores a su servicio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El convenio tiene carácter provincial y será de aplicación obligatoria en las empresas y los centros de trabajo que estén ubicados o se ubiquen en el futuro en la ciudad y provincia de Ávila.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este convenio las empresas y trabajadores mencionados en el art. 2.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha de publicación en el BOP, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022, finalizando el 31 de diciembre del 2025.

La denuncia del presente Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. En el plazo máximo de un mes desde la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora.

VOVER AL INDICE

No obstante, lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 6. Respecto a las condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas o de otra índole establecidas en este Convenio estimadas en su conjunto y en su cómputo anual, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

TÍTULO III. CONTRATACIÓN

Artículo 7. Conversión de contratos temporales en indefinidos.

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 8. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, se establece que su duración podrá ser hasta un año.

Artículo 9. Contratos formativos.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10. Contrato fijo discontinuo.

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

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

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

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

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

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

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

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

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

Artículo 11. Jubilación parcial.

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 50 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a. Tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad prevista en la disposición transitoria décima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o 60 años si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley General de la Seguridad Social sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %, o del 75 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d. Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación sodal suslitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

e. Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial

f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación prevista en la Ley General de la Seguridad Social.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

5. No obstante lo anterior se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, en el periodo de duración del presente Convenio.

Artículo 12. Adscripción de personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover

expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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

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

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

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

10. Agrupaciones de contratas: en el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación

del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

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

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

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

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

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que

VOVER AL INDICE

acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

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

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

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

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

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

Artículo 13. Hoja de liquidación.

La empresa, en los contratos de duración superior al año, avisará con quince días de antelación al de la baja del trabajador. Cinco días antes de la baja se entregará al trabajador una hoja de liquidación o finiquito para que la misma pueda ser consultada antes de su firma que, en todo caso, habrá de ajustarse a lo prevenido en la legislación laboral.

Artículo 14. A la firma del Convenio, las empresas afectadas entregarán un ejemplar del mismo a los trabajadores.

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales , suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012 y publicado en el BOE n.º 123 de 23 de mayo de 2013, y demás normas que en el futuro lo sustituyan, modifiquen o complementen.

VOVER AL INDICE

La totalidad de las categorías profesionales podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres, sin exclusión alguna por razón de sexo.

Artículo 16. Ascensos y ceses.

En materia de ascensos, se reconoce a los trabajadores la posibilidad de ascender de categoría al cabo de dos años de trabajo en la misma empresa, a fin de cubrir las vacantes que se produzcan o los puestos de trabajo de nueva creación. Las pruebas de examen para ascenso de categoría se notificarán a los delegados de personal o miembros del comité de empresa. El trabajador podrá desistir en cualquier momento de la relación laboral, sin otro requisito que el previo aviso al empresario con ocho días de antelación a la fecha a que tal desistimiento haya de surtir efecto.

TÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 17. Retribución salarial.

La retribución del personal afectado por el presente convenio, será para el año 2022, la que figura en el Anexo I.

Para el año 2023, la retribución del personal afectado por el presente convenio, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022 en un 2 %, la cual figura como Anexo II.

Para el año 2024, la retribución del personal afectado por el presente convenio, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022 en un 2 %, la cual figura como Anexo III.

Para el año 2025, la retribución del personal afectado por el presente convenio, será el resultado de incrementar las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 en un 3,5 %, la cual figura como Anexo IV.

Las retribuciones establecidas se entienden referidas a trabajadores cuya jornada laboral en cómputo anual sea de 1.773 horas de trabajo, correspondiendo la parte proporcional de dicha retribución a los trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual sea inferior a las jornadas laborales efectivas señaladas.

Artículo 18. Complementos salariales personales. Antigüedad.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán como complemento de antigüedad las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1995 cuyo importe se hará constar en el recibo

VOLVER AL INDICE

de salarios en una nueva casilla denominada "antigüedad consolidada", sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio, salvo para los únicos casos previstos a continuación.

2. Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral empiece con posterioridad al 1 de enero de 1996, los aumentos por años de servicio consistirán en trienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 388,37 € anuales para el año 2022; de 396,13 € anuales para 2023, de 404,05 € anuales para 2024 y de 418,19 € anuales para 2025, para cada trienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales, que tendrá el mismo aumento porcentual cada año que tenga el salario base de este Convenio Básico, reflejándose su importe actualizado en cada Convenio.

3. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio.

4. Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1996 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que por ese mismo concepto les correspondería de aplicársele el párrafo segundo, de tal modo que la antigüedad consolidada de estos trabajadores se verá mejorada en su caso, hasta la cuantía que correspondería percibir, siéndoles de aplicación a partir de ese momento el mencionado párrafo segundo de este artículo.

5. Las cantidades consignadas en los apartados 2 del presente artículo se entienden referidas a trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual ascienda a 1.773 horas, correspondiendo la parte proporcional de dichas cantidades a los trabajadores cuya jornada laboral efectiva en cómputo anual sea inferior a las mencionadas horas.

Artículo 19. Complementos de puesto de trabajo.

A) INCREMENTO POR TOXICIDAD PELIGROSIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD.

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

Corresponde a la dirección de la empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del delegado de personal, o de los miembros del comité de empresa.

En caso de disconformidad, resolverán los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

B) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento equivalente al 25 por 100 del salario base en proporción a las jornadas reales trabajadas.

El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá en proporción a las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

c) La interpretación del párrafo primero debe realizarse entendiendo que en el caso de que un trabajador, realice jornada nocturna durante cinco días a la semana, el plus de nocturnidad que le corresponde es del 25 % del salario de la semana completa (siete días).

C) TRABAJO EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

Todo el personal que tuviera que trabajar en domingos o festivos percibirá, por cada uno de estos días trabajados, un plus de festivo equivalente a 13,94 euros para 2022, a 14,22 € para 2023, a 14,50 € para 2024 y a 15,01 € para 2025, por domingo o festivo efectivamente trabajado en jornada completa.

Artículo 20. Complementos por cantidad y calidad de trabajo. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria resultante del número de horas de trabajo efectivo. Durante la vigencia del presente convenio serán abonadas en cuantía no inferior al de la hora ordinaria. Utilizando como fórmula para el cálculo del importe de hora extraordinaria, la que seguidamente se refleja:

$$\text{Hora Extraordinaria} = \frac{\text{Retribución Anual}}{\text{Jornada en cómputo anual}}$$

No obstante, lo anterior las horas extraordinarias serán abonadas, en la cuantía mínima de 8,42 € para 2022; de 8,59 € para 2023; de 8,76 € para 2024 y de 9,07 € para 2025 por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 21. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de julio y de Navidad, que se devengarán, respectivamente, del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre.

El pago de la gratificación extraordinaria de julio se abonará en la primera quincena de dicho mes y la de Navidad se abonará entre el 1 y el 20 del mes de diciembre.

El importe de estas dos gratificaciones serán el equivalente a 30 días de salario reflejado en el Anexo I, más antigüedad consolida, si hubiere lugar.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el devengo de cada una de ellas.

Asimismo, percibirán una paga de beneficios, que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, y cuyo importe será equivalente a 30 días de salario más antigüedad consolidada si la hubiere, que el trabajador hubiese percibido el 31 de diciembre del año anterior y que se abonará entre los días 1 y 20 de marzo.

Artículo 22. Complementos extrasalariales. Dietas.

Para el año 2022 la dieta completa será de 55,85 € y la media dieta de 30,01 €; para 2023 la dieta completa será de 56,97 € y la media dieta de 30,61 €; para 2024 la dieta completa será de 58,10 € y la media dieta 31,22 € y para 2025 la dieta completa será de 60,13 € y la media dieta de 32,31 €.

Artículo 23. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en

VOLVER AL INDICE

el art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación se realizará a la representación de los trabajadores, elegida conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.a) del Estatuto de los trabajadores. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

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

Asimismo, la Comisión Paritaria del presente convenio informará a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de todos aquellos procedimientos de inaplicación total o parcial en los que intervenga.

TÍTULO VI. ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada laboral se fija en cuarenta horas semanales, correspondientes en su cómputo anual a 1.773 horas durante la vigencia del presente convenio.

Se elaborará el calendario laboral que será expuesto en lugar visible para los trabajadores, en las empresas afectadas por este Convenio.

Los trabajadores que presten servicio en régimen de jornada completa y continuada disfrutarán de un descanso por bocadillo de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que tuvieran adquirido derecho a tiempo superior de descanso por bocadillo conservarán dicho derecho.

Se considerará también como tiempo efectivo de trabajo aquel que precise el trabajador para desplazarse de un centro de trabajo a otro dentro de la jornada.

Artículo 25. Vacaciones.

La duración de las vacaciones se fija en treinta días naturales, que se disfrutarán entre los meses de abril a octubre salvo que, por necesidades de la empresa, sea preciso fraccionarlas en dos periodos de quince días cada uno.

El período de disfrute de las vacaciones podrá variarse siempre y cuando haya acuerdo entre empresa y trabajador.

La retribución correspondiente al periodo vacacional se fijará conforme a los salarios reales del trabajador.

El personal que ingrese en el curso del año de que se trate, disfrutará de las vacaciones en proporción el tiempo trabajado durante el mismo.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación podrán acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad, siempre que así lo permitan las necesidades de la empresa, y sin que en ningún caso pueda utilizar dicho beneficio simultáneamente más del 50 por 100 de las trabajadoras que se hallen en aquella situación.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con un día festivo, ni con un día de descanso.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que

imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

TÍTULO VII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 26. Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, percibirán, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones que por tal contingencia abone la Seguridad Social y el salario que en este Convenio se pacta; y ello, desde el primer día de la baja, ya sea o no sustituido.

Artículo 27. Anticipos.

La empresa concederá anticipos sobre el salario mensual devengado a los trabajadores que lo soliciten, y por una cantidad máxima de una mensualidad.

Artículo 28. Seguro colectivo.

Las empresas contratarán una póliza de Seguro Voluntario Colectivo por los siguientes conceptos:

– Muerte en accidente laboral, o si éste determinase la invalidez permanente del trabajador: 12.500 euros.

A los efectos de este artículo, la póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguros, incluso en la determinación del concepto invalidez.

La póliza cubrirá únicamente a cada trabajador durante su jornada laboral La empresa entregará copia de este seguro a los trabajadores de la misma.

TÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 29. Licencias y permisos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, conforme al salario real, previo aviso cuando fuera compatible con la causa que motive la ausencia y justificación previa o posterior de las causas que los motiven, de la siguiente duración:

a) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, nietos o cónyuges, ampliable a uno más si hubiera de efectuarse desplazamiento fuera de la provincia.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de nieto de hija soltera, ampliable a cuatro días si el parto se produjera en diferente provincia.

c) Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad que requieran hospitalización de padres, hijos o cónyuges, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; caso de que fuera necesaria intervención quirúrgica, se concederá un día más, ampliable en dos días más si con tal motivo el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la provincia.

c.1) Por el tiempo indispensable para ir al médico con un hijo menor.

c.2) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de edad a consulta médica que tenga lugar fuera de la localidad de residencia. Si el padre y la madre prestaran servicios en la misma empresa, la licencia solo alcanzará a uno de ellos.

c.3) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de edad a consulta médica en caso de urgencia o enfermedad grave. Si el padre y la madre prestaran servicios en la misma empresa, la licencia solo alcanzará a uno de ellos.

d) Dos días naturales por traslado de domicilio.

e) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de hijos, padre, madre o hermanos, por consanguinidad o por afinidad, ampliable en otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

f) Para concurrir a exámenes por el tiempo necesario, siempre que dichos exámenes se realicen dentro de la localidad donde está ubicado el centro de trabajo.

g) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien a su elección, y previa comunicación a la empresa, podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración de aquel.

h) Por el tiempo necesario para acudir a consultas médicas de los facultativos de la Seguridad Social, debidamente acreditado.

i) Por el tiempo indispensable para donación de sangre y renovación del DNI, siempre que no pueda hacerse fuera de la jornada.

VOVER AL INDICE

j) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Se dispondrá del tiempo necesario para acompañar a consulta médica, a padres, hijos, hermanos, cónyuges que convivan con el trabajador y que se encuentren en situación de dependencia según la definición dada por la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Artículo 30. Permisos retribuidos.

Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores podrán disponer de un día de permiso, a fin de festejar la festividad del Patrón, San Martín de Porres.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día más de permiso retribuido, que será a elección del propio trabajador, sin que en ningún caso tal elección altere el normal funcionamiento de la empresa.

El disfrute de los mencionados permisos será considerado a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 31. Excedencias.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

TÍTULO IX. RENDIMIENTOS MÍNIMOS

Artículo 32. Rendimientos mínimos.

Se establecen los siguientes rendimientos, que, con carácter de mínimos, deberán ser alcanzados por los trabajadores en jornada laboral de 6,66 horas:

– Limpieza de cristales:

- Escaparates (limpieza exterior): 250 m2. (interior/exterior): 190 m2.
- Ventanas dobles: 170 m2.
- Muros de cristal lisos; hasta 4 m de altura: 600 m2.

– Superficies amuebladas

- Grandes superficies: 650 m2.
- Oficinas: 632 m2.
- Comunidades: 660 m2.
- Locales: 660 m2.

– Superficies despejadas

- Grandes superficies: 980 m2.
- Oficinas: 850 m2.
- Comunidades: 860 m2.
- Locales: 1.000 m2.

USO SERVICIOS UNIÓN SINDICAL OBRERA

TÍTULO X. SEGURIDAD, SALUD, Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 33. Seguridad y salud laboral.

En dicha materia se estará a lo estipulado en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

Artículo 34. Reconocimientos médicos.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica bianual con cargo a la empresa, que decidirá el modo y la forma en que aquella haya de llevarse a efecto, pero siempre en horario de trabajo.

Artículo 35. Embarazos.

A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto de trabajo de menor esfuerzo físico en tanto pase a disfrutar de su periodo obligatorio de descanso.

La trabajadora podrá suspender temporalmente su contrato de trabajo, con derecho a reincorporación en el mismo, en el supuesto de parto. Esta suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Cada año, las empresas entregarán dos uniformes de trabajo y dos pares de calzado, adecuados uno y otro a cada puesto de trabajo, así como los guantes que sean precisos o pertinentes.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 38. Faltas mes.

Se considerarán como faltas leves:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

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

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al

trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

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

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

Artículo 39. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/ as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 40. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

f) 0 Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

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

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

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 41. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Despido.

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

Artículo 42. Procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

TÍTULO XII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. Derechos y libertades sindicales.

A este respecto, se estará, en todo lo no previsto en el presente Convenio, a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y demás disposiciones complementarias.

TÍTULO XIII. OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 45. Igualdad de trato.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/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.

Artículo 46. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En materia de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

Artículo 47. Violencia de Género.

En materia de Violencia de Género, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

TÍTULO XIII. ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 48. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción laboral.

Dicha Comisión está compuesta por:

Dos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios.

Cada parte podrá designar, asimismo, asesores permanentes u ocasionales.

La Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de este Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de este Convenio.

A instancia de cualquier parte, y en el lugar que para cada caso se acuerde, se reunirá la Comisión Paritaria y emitirá el preceptivo dictamen al respecto, dentro de los siete días siguientes al de la recepción de la comunicación por la otra parte.

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

La Comisión Paritaria del presente convenio dará traslado a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de todas las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias exclusivas de negociación en ese ámbito.

Disposición adicional primera.

Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación el BOP.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3212021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

1. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.

2. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos.

Lo previsto en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Disposición final primera.

En todo lo no establecido en este Convenio se estará lo dispuesto en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y, demás disposiciones que las sustituyan o las complementen.

ANEXOS. TABLA SALARIALES PARA EL AÑO 2022-2025

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022

AÑO 2022	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.531,68 €	22.937.84 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.244,99 €	18.644,48 €
Oficial 1ª Administrativo	1.108,71 €	16.603,61 €
Oficial 2ª Administrativo	968,90 €	14.509,87 €
Oficial	960,16 €	14.378,98 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	972,44 €	14.562,88€
GRUPO PROFESIONAL III		
Peón Especializado	956,51 €	14.324,32 €
Limpiador	951,34 €	14.246,90 €

ANEXO II TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023

AÑO 2023	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.562,31 €	23.404,02 €
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1269,89 €	19.023,45 €
Oficial 1ª Administrativo	1.130,88 €	16.941,03 €
Oficial 2ª Administrativo	988,28 €	14.804,82 €
Oficial	979,36 €	14.671,20 €
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	991,89 €	14.858,90€
GRUPO PROFESIONAL III		
Peón Especializado	975,64 €	14.615,47 €
Limpiador	970,37 €	14.536,52 €

VOVER AL INDICE

ANEXO III TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024

AÑO 2024	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.593,56€	23.872,15€
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.295,29 €	19.403,95€
Oficial 1ª Administrativo	1.153,50 €	17.279,88€
Oficial 2ª Administrativo	1.008,05 €	15.100,98€
Oficial	998,95 €	14.964,66€
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	1.011,73 €	15.156,11€
GRUPO PROFESIONAL III		
Peón Especializado	995,15 €	14.907,74€
Limpiador	989,78 €	14.827,29€

ANEXO IV TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

AÑO 2025	SALARIO MES	SALARIO AÑO
GRUPO PROFESIONAL I		
Director	1.649,33€	24.684,18€
GRUPO PROFESIONAL II		
Jefe Administrativo	1.340,63€	20.064,11€
Oficial 1ª Administrativo	1.193,87€	17.867,68€
Oficial 2ª Administrativo	1.043,33€	15.614,67€
Oficial	1.033,91€	15.473,69€
GRUPO PROFESIONAL III		
Encargado	1.047,14€	15.671,69€
GRUPO PROFESIONAL III		
Peón Especializado	1.029,98€	15.414,87€
Limpiador	1.024,42€	15.331,66€

Enlace directo al documento oficial publicado en el BOP👈

VOVER AL INDICE

NOTAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ÁVILA

servicios@servicios.uso.es

www.fs_uso.es

Federacion de Servicios USO

@USO_Servicios

SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA