

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA

AÑOS 2022-2023-2024-2025



Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de Granada y Provincia

Artículo 1.- Partes signatarias.

El presente Convenio es firmado de una parte, por la Asociación Profesional de empresas de Limpieza (ASPEL), que representa a más del 90 por ciento de la representatividad empresarial del sector que ha conformado la comisión negociadora para la negociación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de la provincia de Granada, y, de otra, el Sindicato Provincial del Hábitat de Granada de CC.OO., Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T., Sector Actividades Privadas CSIF, Sindicato de Limpieza de C.G.T., a través de los miembros de la Comisión Negociadora consignados en el acta de la firma del presente Convenio. Haciéndose constar que la representación se ostenta según los datos de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y que reúne los requisitos de representación del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones y representaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, empresas, trabajadores y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3.- Concurrencia de Convenios.

El presente Convenio durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios o pactos de ámbito distinto.

Artículo 4.- Ámbito funcional.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio todas las empresas de la actividad de limpieza de edificios y locales, que presten la totalidad o parte de su actividad empresarial, en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores de las empresas comprendidas en el ámbito funcional que trabajen en los centros de instituciones sanitarias de la provincia de Granada.

Artículo 6.- Ámbito territorial.

El presente Convenio les será de aplicación obligatoria para todas las empresas y trabajadores que se encuentren incluidos en los ámbitos de aplicación señalados anteriormente y realicen su actividad en Granada y provincia, aun cuando éstas/os tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 7.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será a todos los efectos desde el día 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Los artículos del Convenio tendrán carácter permanente hasta que, por acuerdo de ambas representaciones, se modifiquen en los siguientes convenios de este mismo ámbito.

Artículo 8.- Denuncia y prórroga.

La denuncia de este Convenio se podrá hacer hasta quince días antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

La misma se efectuará por escrito por cualquiera de las partes firmantes con comunicación al resto de partes firmantes y con depósito ante la Autoridad Laboral de Granada.

De no mediar denuncia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, se

producirá la prórroga automática del Convenio. Esta será por períodos de un año.

En caso de denuncia, con suficiente antelación, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia, debiendo aquella parte que promueva la negociación comunicarla a todas las partes legitimadas.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 10.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

Las condiciones más beneficiosas que a título individual, tengan reconocidas las empresas a sus trabajadoras/es a la fecha de entrada en vigor de este Convenio serán respetadas.

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria que estará compuesta por seis miembros, 3 por cada una de las partes, sindical y patronal.

Los acuerdos en la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, en caso de discrepancias se acudirá al SERCLA.

Será preceptivo el sometimiento a la comisión paritaria de los conflictos que afecten a las funciones descritas en los apartados b) y c) del artículo 12 siguiente, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

Artículo 12.- Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria a que se refiere el articulado anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación

de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se

deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento:

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles, desde que reciba la comunicación.

La dirección social de la comisión mixta, será la siguiente:

- ASPEL: C/ Diego de León nº 50, 5^a planta, 28006 Madrid
- CC.OO.: C/ Periodista Fco. Javier Cobos nº 2 - 2^a 18014 Granada
- UGT: C/ Periodista Fco. Javier Cobos nº 2 planta baja 18014 Granada

La organización que ostente la dirección de la Comisión mixta será la responsable de:

Recibir los escritos que se dirijan a la comisión, y dar traslado de dicha información, así como convocar las reuniones que sean precisas en un plazo de cinco días desde que se le solicite.

Convocar a los demás miembros de la comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de diez días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.

Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la comisión mixta la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La comisión resolverá lo que proceda en plazo de quince días, desde el momento

que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que éstos tengan establecidas.

La resolución de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales, se sometan al procedimiento del SERCLA, previo a la vía judicial quedando redactado dicho párrafo de la siguiente manera:

"Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015 (BOJA nº 26 de 9 febrero de 2015)".

Artículo 13.- Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el Convenio colectivo.

Artículo 14.- Períodos de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

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

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: seis meses.
- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.
- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.
- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los/as trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el/la trabajador/a ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el/la trabajador/a durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 15.- Contratos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto al Capítulo V del Convenio Sectorial de limpieza de Edificios y Locales Estatal.

Los contratos de formación no podrán ser utilizados para trabajos no cualificados (peón limpiador o limpiadora).

Cuando se produzca una vacante definitiva sobre un puesto fijo, y siempre que las circunstancias y características del centro de trabajo se mantengan en las mismas condiciones, las empresas ocuparán dicha vacante con el carácter de fijo. La vacante será cubierta en la forma que en cada empresa o centro de trabajo se venga realizando, oído el Comité de empresa.

En referencia a los contratos estos serán de 7 horas diarias mínimo.

Artículo 16.- Correturnos.

Las empresas vienen obligadas a disponer de personal suficiente para cubrir los descansos de carácter semanal que disfrutan los trabajadores.

Tendrán la consideración de correturnos los que en la actualidad ostenten la misma. Las variaciones que sobre ello se produzcan habrán de ser pactadas con el Comité de empresa.

Se respetarán en todo caso los acuerdos que en cada centro de trabajo se haya pactado sobre esta materia.

Las empresas afectadas por este Convenio adaptarán lo establecido en el primer párrafo de este artículo, a lo acordado sobre reducción de jornada a 35 horas en la forma establecida en el artículo 33 sobre jornada de trabajo.

Artículo 17.- Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban entre empresas y trabajadores se realizarán por escrito y ante la presencia de un Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa. De no ser así el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Artículo 18.- Clasificación profesional.

Se regirá por lo regulado en el Convenio Colectivo Estatal de Edificios y Locales o norma que lo sustituya.

Artículo 19.- Trabajo de superior categoría.

Será ascendido a superior categoría el trabajador que desempeñe funciones por un plazo máximo de tres meses ininterrumpidos, siempre que acredite estar en posesión de conocimientos suficientes de todo lo exigido para el desempeño de la categoría superior. El trabajador que realice funciones de superior categoría cobrará los salarios correspondientes a la superior categoría, mientras duren los mismos, aun cuando no fuese ascendido a superior categoría.

Artículo 20.- Cambio de puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo se hará con arreglo a la legislación vigente y de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Que se realicen por probadas razones técnicas de realización de trabajo.
- b) Que se siga un riguroso orden de antigüedad.
- c) En aquellos supuestos que entrañen especial dificultad podrá alterarse el orden establecido en el párrafo anterior, previo acuerdo con el Comité de empresa o Delegado/as de personal.

Artículo 21.- Cambio de turno de trabajo.

El personal de turno de tarde, podrá pasar al turno de mañana de forma provisional y por el tiempo necesario para ocupar puestos de bajas por I.T., excedencias, permisos, vacaciones, etc., debiendo solicitarlo por escrito.

Artículo 22.- Movilidad Geográfica.

Se parte del principio de que los trabajadores son adscritos a los centros de trabajo.

Cualquier modificación en este sentido tiene que ser de mutuo acuerdo con el trabajador/a afectado/a.

Artículo 23.- Salario Base.

Será la retribución que en jornada laboral ordinaria de trabajo y para cada categoría profesional, figura en las tablas adjuntas y que para la categoría de peón limpiadora/or será la siguiente:

- Año 2022: 33,22 euros día.
- Año 2023: 34,22 euros día.
- Año 2024: 35,42 euros día.
- Año 2025: 36,66 euros día.

Artículo 24.- Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por cada tres años de servicios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en este Convenio correspondiente a cada categoría profesional.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4 por ciento para cada trienio.

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

Artículo 25.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para compensar los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo, por importe de:

- Para el año 2022 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 529,00 euros año equivalente a 44,08 euros al mes, equivalente a 2,35 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2023 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 544,87 euros año equivalente a 45,41 euros al mes, equivalente a 2,42 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2024 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 563,94 euros año equivalente a 46,99 euros al mes, equivalente a 2,51 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2025 las cantidades a percibir por el plus de transporte serán de 583,68 euros año equivalente a 48,64 euros al mes, equivalente a 2,59 euros por día efectivo de trabajo.

El plus de transporte será abonado también durante el mes de vacaciones, si bien las partes manifiestan expresamente que el plus se devenga únicamente por once meses (no en vacaciones) y mantiene su carácter de devengo por día efectivo de trabajo, pero que el total anual de cada año se prorrataará entre doce mensualidades, por conseguirse así una más deseada homogeneidad cuantitativa mensual en su cobro.

Artículo 26.- Plus de actividad del sector hospitalario y otras Instituciones Sanitarias.

Se establece para los trabajadores que presten sus servicios en los hospitales un plus, con el carácter de cotizable, cuya cantidad se fija:

- Para el año 2022 en 123,39 euros mes, equivalente a 6,58 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2023 en 127,09 euros mes, equivalente a 6,78 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2024 en 131,54 euros mes, equivalente a 7,02 euros por día efectivo de trabajo.
- Para el año 2025 en 136,14 euros mes, equivalente a 7,26 euros por día efectivo de trabajo.

Este plus se cobrará completo durante el mes de vacaciones.

El personal de centros periféricos de especialidades cobrará igualmente el plus de hospitales.

La comisión paritaria estudiará y en su caso propondrá a la Administración aquellos supuestos no contemplados del personal de Centros de Salud y Atención Primaria que no perciban este complemento.

Artículo 27.- Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, aunque el trabajador haya sido contratado para prestar servicios durante dicho período nocturno, y en consecuencia será retribuido a razón del 25 por ciento del salario base de cada categoría. Será abonado igualmente en período de vacaciones, pero no en pagas extraordinarias.

Artículo 28.- Complemento de rendimiento personal.

Se establece un complemento de rendimiento personal, que se abonará

mensualmente, en las cuantías resultantes de los porcentajes fijados en el apartado de retribuciones y cuya percepción está relacionada con los días de trabajo no desarrollados con la excepción de: bajas superiores a 30 días, vacaciones, descansos, festivos, permisos reglamentarios, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, embarazo, situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad y situaciones análogas establecidas legalmente.

- La cuantía para el año 2022 de este complemento se establece en 1.083,81 euros año equivalentes a 89,08 euros mes, equivalentes, a 2,97 euros por día natural.
- La cuantía para el año 2023 de este complemento se establece en 1.116,33 euros año equivalentes a 91,75 euros mes, equivalentes, a 3,06 euros por día natural.
- La cuantía para el año 2024 de este complemento se establece en 1.155,40 euros año equivalentes a 94,96 euros mes, equivalentes, a 3,17 euros por día natural.
- La cuantía para el año 2025 de este complemento se establece en 1.195,84 euros año equivalentes a 98,29 euros mes, equivalentes, a 3,28 euros por día natural.

Las bajas superiores a 30 días percibirán íntegro el complemento de rendimiento personal desde el 1er. Día.

Durante los primeros 30 días de IT, se descontará por día de baja el complemento de rendimiento personal por día establecido anteriormente para cada uno de los años.

Artículo 29.- Complementos para los supuestos de incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal de cualquier índole los trabajadores, incluida la baja por maternidad, percibirán el 100 por ciento de todas sus retribuciones, complementos y pluses, etc. (incluido el del artículo 25 plus de transporte) que perciban normalmente. El complemento de rendimiento personal se regirá por lo establecido en el Artículo 28 del presente convenio.

El complemento de la paga de beneficios se cobrará íntegro y sin descuentos por Incapacidad temporal.

Para tener derecho a percibir el complemento de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador deberá presentar dentro de los cinco primeros días de baja, el parte correspondiente debidamente cumplimentado y

un certificado del inspector médico ratificando la baja y su duración probable. Estos requisitos no serán necesarios para el caso de que la baja sea por accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad y en los casos que se requiera hospitalización.

Si por algún motivo el inspector médico no facilitara la certificación correspondiente, para mantener el percibo de este complemento el trabajador deberá solicitar la certificación del médico de empresa ratificando el dictamen del parte de baja, así como la duración probable de la enfermedad.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

Quedan terminantemente prohibidos los ajustes. Se prohíbe la realización de horas extras, salvo en caso de extrema necesidad, que se podrán realizar dos horas extras por mes y trabajador. En estos casos tendrá que haber acuerdo entre los representantes de los trabajadores y las empresas para determinar las causas de fuerza mayor.

Dichas horas se pagarán con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria, la primera del 75 por ciento y del 100 por ciento la segunda. En caso de siniestro, catástrofe, los trabajadores vendrán obligados a realizar las horas extraordinarias para contribuir a la solución de los mismos. En este caso, asimismo tendrá que haber acuerdo entre trabajadores y empresa.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán en concepto de gratificaciones extraordinarias las siguientes:

* Paga de julio: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 15 de julio de cada año.

El período de devengo de dicha paga será desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona.

* Paga de Navidad: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará el 20 de diciembre de cada año.

El período de devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

* Paga de Corpus: Será de treinta días de todas sus retribuciones salariales. Se abonará dos días antes de la festividad del Corpus.

El período de devengo será desde 1 de enero a 31 de diciembre del año en que se abona.

Esta paga se abonará completa si el trabajador estuviese trabajando desde el mes de enero de ese año. Si extinguiese su relación laboral con posterioridad y la hubiese cobrado completa, se le deducirá en la liquidación la diferencia en función del tiempo trabajado dentro del año de devengo. Si ingresa durante los

meses anteriores a la fecha de abono de la paga, salvo enero, cobrará la misma en proporción al tiempo que le falte desde que entró hasta final de año si su contrato se prevé por igual o más tiempo. Si no fuera así, se le abonará por el tiempo previsto en el contrato. En caso de entrar con posterioridad a la fecha de abono de la paga de Corpus, deberá cobrar junto con la paga de Navidad la parte proporcional de la paga de Corpus. Los trabajadores con contrato de interinidad percibirán en la fecha de Corpus la parte proporcional desde su fecha de ingreso. A partir de entonces se le abonará el resto de la paga bien, a la finalización de su contrato o, en su caso, a final de año.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio viniessen devengando las pagas extras de forma distinta a las aquí pactadas, se seguirá aplicando y respetando su devengo a todos los efectos.

* Paga de Beneficios: La participación en beneficios tendrá los importes que se indican en este artículo cualquiera que sea la categoría profesional más la antigüedad correspondiente.

Dicha paga se podrá efectuar su pago hasta el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Su devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

La actual paga de beneficios pasa a abonarse en cuantía fija sin descuentos por incapacidad temporal.

El importe total de la participación en beneficios será de 30 días de salario base más antigüedad del salario de limpiadora.

Artículo 32.- Plus de Sábados y Domingos.

Se crea un nuevo plus destinado a retribuir el trabajo realizado en sábados y domingos, valorado en un 5'75 por ciento sobre el salario base.

Artículo 33.- Jornada.

La jornada laboral ordinaria es de 35 horas semanales. Equivalentes a 1.575 horas en cómputo anual y a 225 días efectivos de trabajo al año, salvo en año bisiesto.

Para los turnos de mañana y tarde la distribución de la jornada ordinaria será de tal manera que los dos descansos semanales se distribuirán entre sábado y domingo o domingo y lunes. Solo tomarán descanso en lunes el mismo número de trabajadores que haya en este momento contratados para quincenales los lunes en cada centro de trabajo, rotándose los descansos de los lunes entre todos los trabajadores del centro.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

La jornada de 35 horas devengará la creación de empleo que sea necesaria para garantizar la cobertura de dichos días libres.

Los trabajadores del turno de noche adaptarán sus turnos de trabajo teniendo en cuenta el cómputo anual de la jornada de 35 horas, respetándose el sistema de horarios y descanso actual.

En caso de que las empresas no pudieran contar con personal externo disponible que acepte su contratación para trabajar precisamente en los días (sábado, domingo y lunes) reservados para los descansos señalados como sustitutos de quien deba disfrutarlos, las partes, empresa y comité o delegados de personal, se comprometen a buscar una solución de común acuerdo que garantice la prestación del servicio.

El tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a otro u otros centros y dentro del casco urbano, será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo, y por tanto retribuido como legalmente corresponda.

El tiempo de descanso para bocadillo en jornada continuada será el que legalmente corresponda y en cualquier caso como normalmente venga siendo usual en cada empresa o centro de trabajo.

Artículo 34.- Fiestas.

Se estará al calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el descanso semanal se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si coincide con el descanso semanal y además hubiera que trabajar ese festivo, el descanso correspondiente al día festivo y el de descanso semanal se trasladarán a otra fecha, acumulándose dos días de descanso.

Los días festivos trabajados establecidos en el calendario de trabajo se descansarán en otra fecha.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pueda disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en día festivo, o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento como mínimo, salvo que se le de el día de descanso correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para quienes estén con contratos de quincenales o sean contratados para trabajar esos días.

Los días señalados a continuación se saldrá dos horas antes del trabajo, respetando que los servicios queden cubiertos las veinticuatro horas del día: 3 de mayo Día de la Cruz, el miércoles de Tarasca, el día del Corpus, los días 24, 25 y 31 de diciembre, los días 1 y 6 de enero, y Jueves y Viernes Santo.

Artículo 35.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones como mínimo, ininterrumpidamente, o la parte proporcional que le corresponda dentro del año.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Las vacaciones, en cuanto a sus turnos, serán de carácter rotatorio entre el personal y en los meses antes señalados.

El calendario de vacaciones y sustituciones se hará necesariamente dentro de los tres primeros meses del año, de común acuerdo entre empresa y Comités de empresa o Delegados de personal.

La fecha de inicio de vacaciones no coincidirá en domingos, festivos o días no laborables ni en la víspera de éstos, salvo que se opte por la elaboración del calendario de vacaciones por meses completos.

A cuenta de las vacaciones los trabajadores podrán solicitar una semana, cuantificándose como siete días naturales.

Artículo 36.- Permisos y Licencias.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, permiso que comenzará el día laborable (sin computar los no laborables) mientras que subsista el hecho causante, con derecho a las retribuciones establecidas en este convenio, los siguientes días de permiso y licencias:

- a) Veinte días naturales por matrimonio o pareja de hecho que se justifique con la acreditación legal correspondiente
- b) Tres días que podrán ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite un desplazamiento de más de 100 kilómetros del centro de trabajo en los casos de alumbramiento de esposa, o enfermedad grave o

de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, abuelos o hermanos, padres de uno u otro cónyuge.

- c) En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si éste se retrasa en su incorporación al trabajo después del período de licencia, siempre que avise con la antelación posible y justifique posteriormente las causas que hayan producido su retraso.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Dos días por robo o incendio de su domicilio.
- f) El tiempo necesario para acudir a la consulta del médico o médicos especialistas con posterior justificación de dicha visita.
- g) Dos días de permiso retribuido en los supuestos de enfermedad de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para estos casos y sin perjuicio de lo ya establecido en los párrafos anteriores.
- h) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales en un centro oficial o privado, previa comunicación de la fecha y la hora de los mismos y justificación.



Artículo 37.- Excedencias, o reducción de jornada.

Todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un tiempo mínimo de un mes, y máximo de cinco años.

La situación de excedencia o reducción de jornada podrá llevarse cabo para una

parte de la jornada semanal, siempre que sea por días completos de trabajo y no inferior a dos días de trabajo semanal. Así como por la mitad de la jornada. Todo ello siempre que sea posible conforme a la legislación de la Seguridad Social.

La trabajadora/or interesado deberá solicitarla con un mes de anticipación, salvo acuerdo inferior.

Al término de la excedencia o reducción de jornada la empresa deberá reintegrarle a su puesto de trabajo al vencimiento de ésta, siempre que se haya preavisado con un mes de antelación.

Para aquellos trabajadores que soliciten la excedencia con motivo de un cargo público o sindical el tiempo de la excedencia se ajustará hasta el tiempo que se mantenga dicha situación, debiendo la empresa reintegrarlo a su puesto de trabajo, en el plazo máximo de un mes después de la solicitud de reingreso del trabajador.

Los trabajadores que estén incluidos en la bolsa de trabajo de algún organismo público lo notificarán a la empresa para su conocimiento, con el objeto de hacer efectiva la aplicación del presente artículo.

Cuando la solicitud de excedencia en los términos previstos en el presente convenio se realiza para prestar servicios en algún organismo público no necesitará comunicarlo con antelación, bastando con acreditar documentalmente a la empresa que van a hacer contratados por dicho organismo público.

Artículo 38.- Excedencia por cuidado de familiares.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 46. 3 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 39.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 37. 6 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 40.- Reducción de Jornada y Excedencias por Maternidad.

Será de aplicación lo establecido en los Artículos 46.3, 37.4, 37.5, 37.6 y 37.7 del estatuto de los trabajadores y la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y disposición final primera de la ley 3/2012 de 6 de Julio.

En ningún caso la trabajadora en excedencia por maternidad podrá ser despedida y su puesto de trabajo le será reservado por la empresa.

Una vez concluida la excedencia la reincorporación será automática, debiendo la trabajadora solicitar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

Artículo 41.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Maternidad - Paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48.4, 48.5, 48.6 y 48.7 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 42.- Protección de la maternidad.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice:

“1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores , durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase los servicios médicos del INSS ó de las Mutuas en función de la entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá asimismo declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses, contemplada en el art. 45.1 del ET si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

Artículo 43.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

Será de aplicación lo establecido en el Artículo 48.5 del ET 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificado por el apartado 2 de la disposición adicional duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que actualmente dice:

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26 , de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato

finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

Artículo 44.- Riesgo durante el embarazo. Situación protegida.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 de la LGSS que actualmente dice:

“A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3 , de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados”.

Será de aplicación, en tanto esté en vigor, lo establecido en el Artículo 186 del nuevo texto de la LGSS que dice:

- 1.- La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
- 2.- La prestación económica, cuyo pago corresponda a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- 3.- La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.
- 4.- La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la seguridad social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Artículo 45.- Indemnización por invalidez o muerte.

Las empresas concertarán para todos los trabajadores/as de la empresa una póliza de seguros con objeto de compensar a los trabajadores o sus familiares

para los casos de muerte o invalidez del trabajador/a. Dicho seguro consistirá en una indemnización de 15.000,00 euros, para todos los casos de muerte, o, invalidez absoluta, y, gran invalidez, derivados de accidente o enfermedad profesional que se produzca dentro de su horario de trabajo y en los desplazamientos in itinere. Las empresas concertarán esta póliza en el plazo de 15 días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 46.- Ayudas de Acción social.

Se realizarán mediante convocatorias de ayuda de acción social destinadas al personal que alcance la jubilación en las mismas cuantías y condiciones que las fijadas en el Artículo 45 del convenio colectivo, publicado en fecha 14 de julio de 2001 como ayudas de acción social.

Artículo 47.- Jubilación.

Se estará a lo dispuesto a la ley 27/2011, de 1 de agosto y RD 16/2013 de 20 de diciembre.

JUBILACIÓN PARCIAL: Aquellas/os trabajadoras/es que reúnan los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación parcial, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes existentes a partir de la publicación del presente convenio, podrán acceder a dicha forma de jubilación, estando la empresa obligada a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador/a, siempre y cuando la jornada reducida por el trabajador jubilado sea la máxima establecida por la propia Ley o sus normas reglamentarias. La empresa procederá a la contratación laboral mediante contrato de relevo con aquellos/as trabajadores/as que por orden de antigüedad les corresponda respetando el orden establecido en cada centro de trabajo, y/o contrata según la fe de vida laboral. El turno u horario de trabajo del trabajador de nueva contratación seguirá los criterios establecidos en cada centro en orden a pasar al turno de tarde.

El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial tendrá los mismos derechos establecidos en el convenio colectivo para los trabajadores de su misma categoría.

En el momento de la jubilación parcial el trabajador/a percibirá la liquidación de partes proporcionales de las pagas extra o vacaciones hasta ese momento. A partir de ese momento percibirá mensualmente y en las fechas de las pagas extraordinarias las retribuciones correspondientes a su categoría y puesto de trabajo en proporción a la jornada. En caso de subrogación la empresa entrante

continuará con el sistema de pago establecido de los trabajadores en jubilación parcial.

Artículo 48.- Subrogación del 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 seis 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 seis meses anteriores a la finalización de aquélla.
- 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 seis 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 seis 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.
 - e. Independientemente del punto a de este artículo, los/as trabajadores/as objeto de subrogación afectados/as por este convenio, el contratista que cese estará obligado a efectuar una liquidación al nuevo contratista que comprenda todos los conceptos retributivos que debiere abonar a los/as trabajadores/as a la fecha del vencimiento de su contrata.
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 implice 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 1Q 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.

Artículo 49.- Comité de empresa.

El Comité de empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de los trabajadores y a cada uno de ellos, ante la empresa y la Administración y tendrá derecho a ser informado previamente de:

- a) La imposición de sanciones muy graves a los trabajadores.
- b) La realización de traslados de personal.
- c) La reestructuración de plantilla.
- d) La modificación en el sistema de organización del trabajo.
- e) Los cambios en el estatus jurídico de la empresa.

Artículo 50.- Secciones sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas podrán organizar las correspondientes secciones sindicales con los derechos reconocidos en la L.O.L.S. Las secciones sindicales podrán elegir un Delegado sindical, en aquellas empresas o centro de trabajo según lo previsto en la L.O.L.S. Los Delegados de las secciones sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que establece la L.O.L.S. y el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de los Comités de empresa.

Artículo 51.- Derechos y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités y los Delegados de las secciones sindicales de empresa.

Los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa, y Delegados/as de las secciones sindicales, dispondrán de cuarenta horas mensuales que podrán ser acumuladas dentro de cada mes de entre los miembros del Comité de empresa en uno o varios de sus miembros, en la forma que éstos acuerden.

Igualmente, tendrán los derechos y garantías establecidos por Convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S. y demás disposiciones o

normativa en vigor.

Artículo 52.- Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detacciones, salvo indicaciones en contrario, durante el período de un año prorrogable.

SALUD LABORAL

Artículo 53.- Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad y Salud o el/la Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales en su caso, asumen las funciones de inspección para que se cumplan las disposiciones establecidas en la Ley de PRL 31/1995 de 8 noviembre y disposiciones complementarias, comunicando a la empresa las deficiencias observadas y podrá requerir al centro de seguridad e higiene.

Se llevará a cabo una revisión médica anual, asimismo se solicitará por la Comisión de seguridad e higiene y salud laboral la autorización de los equipos de medicina preventiva para beneficio de los/as trabajadores/as de la limpieza.

La Comisión de salud laboral que en este Convenio se crea tendrá un carácter paritario y sus competencias serán:

- a) Determinar un catálogo de puestos de trabajo dentro del sector que pudieran estar sujetos a posibles riesgos de seguridad e higiene.
- b) Solicitar informe al centro de seguridad e higiene en el trabajo sobre los posibles riesgos en esta materia que pudieran detectarse en los puestos de trabajo catalogados.
- c) Adoptar las medidas en relación con el punto anterior, que sean recomendadas por el citado centro de seguridad e higiene.
- d) Resolver con la Dirección de los centros en los que se presten los servicios

de utilización de los vestuarios y aseos para el personal de limpieza en las mejores condiciones de higiene de conformidad con lo establecido en esta materia.

Artículo 54.- Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a las/os trabajadoras/es la siguiente ropa de trabajo:

Trabajos de interior: personal femenino: dos batas o camisas y pantalones, dos pares de zuecos o unas zapatillas antideslizantes; personal masculino: dos monos y unas zapatillas antideslizantes.

Trabajos de exterior: dos pares de botas o calzado adecuado para el trabajo, dos monos o camisa y pantalón y un anorak.

Para los que trabajan en cámaras frigoríficas: prendas de abrigo.

La ropa de trabajo se entregará en el mes de enero o febrero de cada año. Cuando las empresas accedan a una nueva contrata entregarán la ropa de trabajo, siendo su entrega anual respecto a esta fecha.

En el caso de que su ropa se deteriore antes del tiempo previsto la empresa repondrá la misma, debiéndose entregar la ropa usada o deteriorada.

Artículo 55.- Otros Derechos.

En las nóminas constarán los valores unitarios de los conceptos que se abonan.

Los trabajadores podrán conocer sus TC2 o boletines de cotización, los cuales estarán a su disposición para poder verlos en la empresa.

Artículo 56.- Legislación aplicable.

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 57.- Cláusula de Descuelgue.

En relación con lo previsto en el artículo 82.3 del ET reformado, las partes convienen:

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas fijando, con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la comisión Paritaria de este convenio, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Artículo 58.- Incrementos de las retribuciones 2022, 2023, 2024 y 2025.

Las retribuciones salariales son las recogidas en las tablas salariales que se adjuntan como anexo en el presente texto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. - Abono no consolidable de 250 euros brutos en el año 2022.

Para el año 2022 exclusivamente, se establece el abono de una paga no consolidable de doscientos cincuenta euros (250 €) brutos, en proporción a la jornada y al tiempo de trabajo durante dicho año 2022, teniendo que haber estado el/la trabajador/a en alta más de 180 días en la Empresa en el citado período anual. La paga se abonará en la nómina siguiente a la de la publicación del convenio colectivo en el boletín oficial correspondiente.

Disposición Adicional Segunda. - Abonos incrementos 2022

Los atrasos del año 2022, del 1,5% se abonarán en la nómina siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el B.O.P.

Disposición Adicional Tercera. - Plus Festivo.

A partir del año 2023, para los trabajadores que presten extraordinariamente servicios un día festivo, se acuerda abonar un plus festivo, que abarca las siguientes cantidades:

- 2023: 20 euros brutos por festivo trabajado.
- 2024: 30 euros brutos por festivo trabajado.

- 2025: 40 euros brutos por festivo trabajado.

A partir del año 2025, en el próximo convenio colectivo, dicho plus se incorporará al articulado de éste al estar consolidado a partir del año 2023.

Disposición Adicional Cuarta. - Asuntos Propios.

A partir del año 2023, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar permiso por días de asuntos propios:

- 2023: 1 día de Asunto Propio.
- 2024: 2 días de Asuntos Propios.

A partir del año 2025, en el próximo convenio colectivo, los asuntos propios se incorporarán al articulado de éste al estar consolidados a partir del año 2023.

Disposición Adicional Quinta. - Condiciones más Beneficiosas.

Las condiciones que se pactan en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual son más beneficiosas para los trabajadores que las que hasta ahora existían, en sus relaciones laborales.

Atendiendo a dicha circunstancia, el carácter rígido de los presupuestos de facturación de las empresas de prestación de servicios de limpieza en este sector y a la necesidad de que sus costes no se vean alterados, se pacta expresamente que las condiciones económicas que se establecen en este Convenio permanecerán inalterables durante toda la vigencia del mismo, y absorberán o compensarán cualquier nuevo concepto retributivo que pudiera surgir en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial.

Los artículos del Convenio tendrán carácter permanente hasta que por acuerdo de ambas representaciones se modifiquen en los siguientes Convenios.

TABLAS SALARIALES CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA.

Años de vigencia	2022	2023	2024	2025
Porcentaje subida salarial	1,50%	3,00%	3,50%	3,50%
Titulado de grado superior	1.526,91 €	1.572,72 €	1.627,76 €	1.684,73 €
Titulado de grado medio	1.372,99 €	1.414,18 €	1.463,68 €	1.514,90 €
Titulado laboral o profesional	1.219,07 €	1.255,64 €	1.299,59 €	1.345,07 €
Jefe de administración de primera	1.155,89 €	1.190,57 €	1.232,24 €	1.275,37 €
Jefe de administración de segunda	1.126,72 €	1.160,52 €	1.201,14 €	1.243,18 €
Oficial de primera	1.034,38 €	1.065,41 €	1.102,70 €	1.141,29 €
Auxiliar administrativo	1.019,20 €	1.049,78 €	1.086,52 €	1.124,55 €
Aspirante menor de 18 años	788,26 €	811,91 €	840,33 €	869,74 €
Encargado general	1.049,76 €	1.081,26 €	1.119,10 €	1.158,27 €
Supervisor	1.034,37 €	1.065,40 €	1.102,69 €	1.141,28 €
Responsable	1.019,02 €	1.049,59 €	1.086,33 €	1.124,35 €

Ordenanza	1.003,58 €	1.033,69 €	1.069,87 €	1.107,31 €
Limiadora/or	33,22 €	34,22 €	35,42 €	36,66 €
Conductor/a-Limiador /a	34,39 €	35,42 €	36,66 €	37,94 €
Plus Hospital (mensual)	123,39 €	127,09 €	131,54 €	136,14 €
Plus de Transporte (mensual)	44,08 €	45,41 €	46,99 €	48,64 €
CRP (por días)	2,97 €	3,06 €	3,17 €	3,28 €





