1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 28C/2025, de 31 de enero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo presentado por el sector de limpieza de edificios y locales de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por el sector de limpieza de edificios y locales de Navarra (Código número: 31004605011982), con entrada en este registro con fecha 01 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 09 de octubre de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

Realizado requerimiento de subsanación con fecha 09 de diciembre de 2024 y presentada subsanación con fecha 30 de enero de 2025.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por el sector de limpieza de edificios y locales de Navarra (Código número: 31004605011982).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 31 de enero de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE NAVARRA - AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027

Artículo 1. Determinación de las partes. El presente Convenio se concierta por la representación designada por la Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra y por la Asociación de Empresas de Servicios de Navarra como parte económica, y por la representación de CC.OO. y LAB, como parte social.

Art. 2.º Ámbito funcional y personal. El presente Convenio afecta a todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales dentro de la Comunidad Foral de Navarra, sin más excepciones que aquéllas que estando incluidas en el citado ámbito funcional hayan concertado un Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo esté en vigor y en él no se disponga otra cosa.

Ambas partes negociadoras establecen de común acuerdo que el presente Convenio obliga a todas las empresas y su personal incluidos dentro del ámbito de su aplicación.

En consecuencia, durante su vigencia ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas por el mismo.

Art. 3.º Ámbito Territorial. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y personal mencionado en el ámbito funcional y personal antecedente, dentro de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 4.º Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, a partir de 1 de enero de 2024 finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2027.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que no se prorrogue, a cuyos efectos de forma expresa se denuncia el presente Convenio se desde el día de la firma, teniendo efectos la denuncia en la fecha de terminación de su vigencia, el 31 de diciembre de 2027, fecha a partir de la cual debe entenderse que se inicia el período de ultraactividad hasta que se alcance acuerdo entre las partes sobre un nuevo convenio.

Art. 5.º Retribuciones.

5.1. Incremento salarial. Se aplicará un incremento salarial del IPC estatal del año anterior más un 1% en cada año de vigencia del convenio, aplicándose dicho incremento, en los años 2024 y 2025, al Salario Base y al Plus Convenio, y en los años 2026 y 2027 a Tablas Salariales.

Este incremento salarial para el año 2024, se aplicará desde el día 1 de julio de 2024, sin que proceda, en consecuencia, el pago de atrasos por el período 1 de enero de 2024 a 30 de junio de 2024.

Adicionalmente para el año 2024 se acuerda el abono de una paga única de firma de convenio, exclusiva y no consolidable, por el importe correspondiente a los conceptos de salario base y plus convenio, en la parte proporcional al tiempo de prestación de servicios entre 1 de enero y 30 de junio de 2024, que será abonada proporcionalmente a la jornada y tiempo efectivo de trabajo de cada persona trabajadora en dicho período. Esta paga será abonada en el mes en el que se publique el convenio.

5.2. Retribuciones. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá mensualmente las retribuciones que figuran en el Anexo I de este Convenio. Dichas retribuciones corresponden a la jornada normal o completa. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá mensualmente el porcentaje de dichas retribuciones equivalente al porcentaje de la jornada contratada.

En dicho Anexo se establece asimismo para cada categoría, dentro del grupo profesional que corresponda del convenio colectivo estatal, el precio (sin antigüedad) de cada hora de trabajo efectivo, incluida la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. En ningún caso, el personal percibirá retribuciones inferiores a las que resulten de multiplicar dicho precio hora por las horas efectivamente trabajadas más los complementos personales y de puesto de trabajo que les pudieran corresponder.

El personal de 18 años queda asimilado a la categoría de peón de limpieza a efectos salariales. La cuota obrera de la Seguridad Social, así como el I.R.P.F. serán en todo caso a cuenta de la persona trabajadora.

Quienes realicen los trabajos propios de la categoría profesional de Peón Especializado, percibirán las retribuciones correspondientes a dicha categoría con independencia de su edad.

Las personas trabajadoras por orden de antigüedad, tendrán derecho a acceder a la categoría de Peón Especializado, cuando así lo soliciten, haya vacante y reúnan los requisitos necesarios.

Art. 6.º Plus de desplazamiento.

Este Plus quedó suprimido en el convenio colectivo aplicable en el período, 2012-2014. No obstante lo anterior, las personas trabajadoras que, en la fecha de la firma del presente convenio, vinieran percibiéndolo en los términos que se exponen a continuación, lo mantendrán como complemento personal no compensable, ni actualizable, ni absorbible, salvo que haya transporte colectivo gratuito para la persona trabajadora a una distancia no superior a 1.000 metros desde su domicilio, en cuyo caso se les podrá suprimir.

6.1. Las personas trabajadoras que venían percibiéndolo, lo mantendrán con arreglo al siguiente régimen: En aquellos casos en que para incorporarse al centro de trabajo sea preciso salir de los límites urbanos, entendiéndose como tales los establecidos en el artículo 21 de la antigua Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales de 15 de febrero de 1975 (las localidades de Noain, Beriain, y Huarte-Pamplona quedan excluidas de la macroconcentración urbana e industrial de Pamplona), y también en los desplazamientos a efectuar entre centro y centro de trabajo, aun dentro de los límites urbanos. Consistirá dicho Plus en:

a) Cuando exista transporte público. Las Empresas abonarán el importe de ida y vuelta en transporte público previa presentación de los correspondientes justificantes de los gastos. Si la distancia a recorrer es superior a un kilómetro, el personal podrá optar por utilizar el vehículo propio, cobrando el importe del transporte público.

b) Cuando no exista transporte público o haya de utilizarse más de una línea y el personal se desplace mediante vehículo propio, las empresas abonarán a razón de 0,28 euros/km.

El desplazamiento entre centro y centro de trabajo, se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Como principio general, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellas personas trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos de comunicación a los mismos.

6.2. Cambios de Puestos de Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo primero, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, en los casos de cambio de puesto de trabajo a instancia de la empresa en el que las personas trabajadoras deban desplazarse fuera de la macroconcentración urbana de Pamplona (incluidos Noain, Beriain, Bustintxuri, Nuevo Artica, Artica, Sarriguren, Berriozar, Artiberri, Tajonar, Esquiroz, Gorraiz y Huarte-Pamplona), percibirán un plus de desplazamiento siempre y cuando no haya transporte colectivo gratuito para la persona trabajadora a una distancia no superior a 1.000 metros desde su domicilio, ni transporte público. En este supuesto se abonarán 0,28 euros/km.

Art. 7.º Pagas Extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

1.º Tres pagas extraordinarias, Julio, Navidad y Primavera, por el importe de una mensualidad de Salario Base más la Antigüedad o Antigüedades que correspondan y Plus Convenio, en cada una de dichas pagas.

Las citadas pagas extraordinarias serán hechas efectivas, los días 5 de julio, 22 de diciembre y la de Primavera entre el 1 de enero y el 31 de marzo, y todas ellas se abonarán conforme a salarios vigentes en la fecha establecida para el pago.

Las gratificaciones de Julio y Navidad se devengarán por semestres y para su pago, cómputo o prorrateo por liquidación, ingreso o cese, se considerarán, la primera, de enero a junio y la segunda, de julio a diciembre.

La gratificación de Primavera, se devengará anualmente, de enero a diciembre del año anterior.

Esta última paga de Primavera se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

2.º Una paga extraordinaria más en Otoño por el importe reflejado en las tablas salariales por el importe que resulte del incremento pactado y recogido en el artículo 5 del presente convenio (100% del Salario Base más el Plus Convenio).

El abono de la misma se hará en el mes de septiembre de cada año, año del devengo (enero a diciembre de cada uno de ellos).

Cuando, quienes hayan percibido dicha paga extraordinaria de Otoño, cesen en la empresa antes del 31 de diciembre del año de que se trate, se les descontará de su liquidación y finiquito la parte de esta paga extraordinaria que hayan percibido y no devengado. Cuando las personas trabajadoras se incorporen a la empresa con posterioridad a su abono, se percibirá la parte proporcional en el mes de diciembre del año de que se trate.

Esta paga también se podrá prorratear a lo largo de todos los meses del año siempre que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de la plantilla.

Art. 8.º Jornada anual.

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la jornada anual de 1.673 horas y 20 minutos de trabajo efectivo (1.673,333 horas) para los años 2024, 2025 y 2026.

No obstante lo anterior, en el año 2027, la jornada anual será de 1.669 horas y 20 minutos de trabajo efectivo (1.669,333 horas). Esta reducción de jornada quedará absorbida por las posibles reducciones de jornada que, durante la vigencia del presente convenio, se puedan producir como consecuencia de las reformas legales que puedan adoptarse.

El exceso de jornada por aplicación del calendario se disfrutará, como ajuste de calendario, mediante acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, en jornadas completas según la jornada diaria contratada de cada persona trabajadora.

En cuanto al cómputo semanal, dado que la reducción de jornada de los años 2003 y 2004 se tradujo en un aumento del porcentaje de jornada para el personal contratado a tiempo parcial, se procederá de la siguiente forma:

–Contratos a tiempo parcial: A los exclusivos efectos de determinar el porcentaje de jornada se establece que la jornada anual pactada será la prevista en el Anexo del Convenio.

–Contratos a tiempo completo: Se mantiene el módulo semanal de 40 horas, de manera que el número de días laborables será de 251,03 (1673,333: 6,666 = 251,03 días = 251 días + 20 minutos). Y para el año 2027, será de 250,42 (1669,333: 6,666 = 250,42 = 250 días + 2 horas y 48 minutos.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniera disfrutando la plantilla en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

B) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal se encuentre en su puesto de trabajo.

C) Dado que se optó por ampliar las vacaciones como fórmula para reducir la jornada, en el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera una disminución legal de la jornada máxima, esta disminución solamente será de aplicación en el supuesto de que, con arreglo a la nueva jornada máxima y a la duración legal de las vacaciones (hoy 30 días naturales), la nueva jornada anual resultante sea inferior a la pactada en el presente Convenio. De producirse este supuesto, será la Comisión Mixta de interpretación de este Convenio, la que en aplicación de lo anterior determinará los ajustes necesarios.

D) A efectos de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del presente convenio, las empresas dispondrán de una flexibilidad del 5% de la jornada de cada persona trabajadora en cómputo semestral, no acumulable entre semestres naturales. La recuperación de esas horas no podrá superar el 50% en sábados, domingos y festivos. Se respetarán, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y con un preaviso mínimo de cinco días a la hora y al día de inicio del trabajo.

La utilización de esta flexibilidad por parte de las empresas en ningún caso podrá ocasionar perjuicios para las personas trabajadoras afectadas cuando estas desempeñen sus servicios para dos o más empresas, perjuicios que puedan suponer la pérdida o reducción de uno de los contratos suscritos. En el caso de que así se produjera, esa flexibilidad será considerada nula, contraria a lo previsto en el presente convenio, debiéndose reponer al trabajador a la situación anterior.

Para la correcta aplicación de lo establecido en el presente apartado será requisito imprescindible que la persona trabajadora manifieste por escrito al empresario en el acto su situación de pluriempleo y en el plazo máximo de 48 horas acredite documentalmente al empresario su situación de pluriempleo.

Art. 8.ºbis. Horas complementarias.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 12 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las horas complementarias que pueden realizar las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial, se establece que el porcentaje máximo de horas complementarias pactadas que pueden realizarse por las personas trabajadoras sea del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas al que se refiere el párrafo segundo del apartado c) del punto 5 del referido artículo.

De la misma forma, el número de horas complementarias de aceptación voluntaria a que se refiere el apartado g), del apartado 5 del mismo artículo 12 ya citado, que pueden realizar las personas trabajadoras queda fijado en el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

En todo lo que no esté expresamente recogido en este artículo del convenio, se aplicará el régimen legal previsto en la normativa legal vigente.

Art. 9.º Vacaciones.

9.1. Siempre con la salvaguarda del cumplimiento de la jornada anual de trabajo efectivo contratada, todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 37 días laborables de vacaciones. A efectos del referido disfrute de las vacaciones, en los supuestos de subrogación, nunca serán liquidadas a las personas trabajadoras, debiéndose disfrutar íntegramente, teniéndose en cuenta lo establecido en el artículo 24.3.b del presente convenio. La compensación, en su caso, se hará entre las empresas intervinientes.

En todo caso, las vacaciones no disfrutadas, en el caso de que haya que liquidarlas, se abonarán incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

9.2. Disfrute: Las vacaciones a las que se refiere el número anterior se disfrutarán en uno o en dos bloques, ampliables a tres en el supuesto de que uno o más de los bloques se disfruten fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre. Las vacaciones serán disfrutadas de forma obligatoria, exclusivamente cuando en la empresa en las que se esté prestando servicios se disfrute de vacaciones colectivas de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral de la empresa de que se trate. Cuando esas vacaciones colectivas sean inferiores a 15 días, no computarán como bloque.

La elección del período o períodos de vacaciones se regirá por las siguientes normas:

a) Meses de julio, agosto y septiembre: Durante estos meses el disfrute de las vacaciones se realizará, a opción de la persona trabajadora, por semanas naturales (mínimo de dos semanas) o bien por quincenas naturales (una o varias), salvo las que resten por disfrutar en el 2.º bloque, de tal forma que la fecha de inicio del período de vacaciones será, bien un lunes, o bien un día 1 o 16, según cual sea la fórmula de disfrute elegida por la persona trabajadora.

El personal de acuerdo con la opción elegida designará las fechas de disfrute de sus vacaciones con la limitación de no rebasar el porcentaje máximo de personal de vacaciones que le sea aplicable. Para ello deberá poner en conocimiento de la Empresa las fechas elegidas con una antelación mínima de tres meses. Estas, una vez recibida la petición de fechas, notificarán al personal, con una antelación mínima de dos meses, bien la ratificación de dichas fechas, o bien la negativa fundada en la condición limitativa establecida en el párrafo siguiente de este apartado. Si en el indicado plazo no se produjera contestación, se entenderán concedidas en las fechas elegidas por el personal.

A fin de determinar los porcentajes de personal de vacaciones referenciados en el párrafo anterior, se establece que el porcentaje máximo de personal de vacaciones será de un 50% calculado por centro y turno de trabajo. Para los días de vacaciones adicionales, en los centros de hasta dos personas trabajadoras, no se aplicará ningún porcentaje de permanencia prestando servicios; en los centros de entre tres y siete personas trabajadoras, permanecerá trabajando al menos una persona trabajadora, y en los centros de trabajo a partir de ocho personas trabajadoras, el porcentaje de personal de vacaciones será como máximo del 75%.

b) Mes de diciembre: El disfrute será igualmente a opción de la persona trabajadora, siempre que preavise con al menos tres meses de antelación.

c) Resto del año: El personal tendrá plena libertad para elegir las fechas de disfrute de sus vacaciones. El plazo de preaviso será de 20 días.

9.3. Vacaciones adicionales. El personal contratado a tiempo parcial tendrá derecho al disfrute de 4 días de vacaciones adicionales retribuidos en cada uno de los años de vigencia del convenio, años 2024, 2025, 2026 y 2027, para asuntos propios y sin necesidad de justificación.

Para el personal contratado a tiempo completo las vacaciones adicionales serán 9 días en cada uno de esos años.

El exceso de jornada por aplicación del calendario se disfrutará, como ajuste de calendario, mediante acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, en jornadas completas según la jornada contratada de cada persona trabajadora.

Las fechas de disfrute serán a elección de la persona trabajadora, preavisando, salvo supuestos excepcionales debidamente acreditados, con una antelación mínima de 24 horas.

Salvo acuerdo en cada caso, las vacaciones a que se refiere este apartado podrán utilizarse para confeccionar hasta un máximo de dos puentes al año, entendiendo éstos como el empalme de dos o más festivos en sentido de disfrute.

Dentro de estas vacaciones adicionales, las personas trabajadoras podrán disfrutar al menos uno de los días 24 y 31 de diciembre, bien con la aplicación del porcentaje de la prestación de servicios en el centro de que se trate del artículo 9.2.a), párrafo tercero, del presente convenio o por cualquier otro sistema que se establezca.

9.4. Retribución.–Las vacaciones serán retribuidas con arreglo al Salario Base, más Plus Convenio, más la Antigüedad o Antigüedades que correspondan y otros pluses o complementos personales o de puesto de trabajo que, en el caso de ser variables, se abonarán con arreglo a la media obtenida por dichos conceptos en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de las vacaciones. En el supuesto de que alguno de dichos meses fuera del año anterior, los valores de estos complementos se actualizarán conforme a las cuantías vigentes en la fecha de disfrute de las vacaciones.

9.5. Ambas partes acuerdan que las vacaciones a que se refieren los apartados 1 y 3 del presente artículo se disfrutarán en el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en proporción al tiempo trabajado en dicho año. En los supuestos de cese, se abonará en la liquidación la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

9.6. En el caso de que una persona trabajadora tenga solicitadas y concedidas sus vacaciones, si éstas coinciden con una situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a elegir un nuevo período vacacional en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si una persona trabajadora, que está disfrutando de sus vacaciones, cae en situación de I.T. derivada de enfermedad común, tendrá derecho a elegir un nuevo período vacacional en los términos establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

9.7. Conforme a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones ya fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 10.º Antigüedad.

Este Plus, en los términos que estaba vigente hasta entonces, quedó suprimido desde el día 1 del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo vigente en el período 2012-2014. No obstante, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que hasta ahora venía percibiendo el complemento personal de antigüedad en forma de trienios, los seguirán percibiendo en los términos existentes hasta la fecha, es decir, los percibirá mensualmente como un complemento personal con las cuantías por trienio que aparecen reseñadas en la Tabla Anexa al presente Convenio. Complemento personal que tendrá carácter no actualizable, ni absorbible ni compensable.

Desde el día 1 del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo 2012-2014, se devengará un complemento personal de antigüedad consistente en quinquenios, en cuantía ilimitada, mantenién-

dose la especialidad en la cuantía a percibir en el cuarto quinquenio como hasta la fecha ocurre con el cuarto trienio, percibiéndose esta especialidad una sola vez, bien como trienio o bien como quinquenio pero no de ambas formas. Para este nuevo sistema se computará todo el tiempo transcurrido desde el último trienio reconocido sin solución de continuidad entre un sistema y otro.

A la primera de las citadas, se le denominará a partir del presente convenio “Antigüedad Consolidada 2012”, y a la segunda, “Antigüedad Nueva”.

El incremento del complemento personal de antigüedad se percibirá en la mensualidad de vencimiento de cada nuevo quinquenio si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa entre los días 1 al 15 del mes, y al siguiente mes, si lo hubiese hecho entre los días 16 al 31.

Art. 11. Cese voluntario. El personal que voluntariamente deje de prestar sus servicios en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la misma, con siete días como mínimo de antelación. Para los titulados o tituladas superiores este plazo será de 30 días naturales.

El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de retribución correspondiente a los días no preavisados.

Art. 12.º Licencias y permisos.

1.º Licencias Retribuidas: El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de licencia retribuida en los casos que a continuación se indica:

a) Matrimonio: 18 días naturales. Cabrá la acumulación de los 18 días referidos al período de vacaciones completo, siempre que medie un preaviso por parte del trabajador de al menos 30 días.

b) Por fallecimiento de cónyuge, p-madres, p-madres políticos/as, hijos/as, hijos/as políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as: 3 días naturales si el fallecimiento se produce en la Comunidad Foral, y 5 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de ella.

c) Por fallecimiento de abuelos/as, abuelos/as políticos/as, nietos/as y nietos/as políticos/as: 2 días naturales, y 3 días naturales si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Foral.

d) Por nacimiento de hija o hijo: 3 días naturales, a partir del hecho causante.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

f) En caso de hospitalización, intervención quirúrgica que exija posterior hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los supuestos de enfermedad grave del/a cónyuge, p-madres, p-madres políticos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos/as, hijos/as, hijos/as políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, nietos/as y nietos/as políticos/as y en su caso convivientes conforme a lo establecido en el artículo 37.3,b) del Estatuto de los Trabajadores y presentando los oportunos certificados: hasta 5 días laborables. El disfrute de estos días de permiso estará vinculado al mantenimiento del hecho causante y será a elección de la persona trabajadora mientras dure la enfermedad u hospitalización.

A los efectos del disfrute de licencia por este supuesto f) se entenderá como un único proceso la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo, se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

g) Para acompañar al/a cónyuge y a los/as parientes de primer grado por consanguinidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, para la realización de pruebas clínicas que, a juicio de facultativo, exijan acompañamiento: 1 día natural.

Así como por el tiempo equivalente a dos jornadas de trabajo (tiempo que puede ser fraccionado en horas) para acompañamiento a consultas (y tratamientos) oncológicas de cónyuge, p-madres e hijos/as consanguíneos/as, previa solicitud y justificación del facultativo médico.

h) Hasta un máximo de 10 horas anuales para acudir a consulta al médico de cabecera, y sin limitación horaria para acudir a consultas médicas de especialistas del Servicio Público de Salud a los que la persona trabajadora trabajador o trabajadora haya sido remitido.

i) Por boda de un hijo o hija: 1 día natural.

j) Por nacimiento de nieto/a: 1 día natural, solamente en aquellos casos en los que los padres no estén unidos entre sí por ningún tipo de vínculo, ni civil ni religioso ni de ningún otro tipo.

Si en cualquiera de los supuestos anteriormente relacionados en este artículo, la persona trabajadora precisase de un mayor período que los establecidos, ello será objeto de acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

A los efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, el compañero o compañera sentimental que conviva habitualmente con la trabajadora o trabajador, y siempre que esta situación sea acreditada suficientemente, tendrá la misma consideración que el/a cónyuge. De la misma forma, sus parientes tendrán igual consideración que los/as parientes correlativos del cónyuge.

A elección de la persona trabajadora, se podrá sustituir el permiso por lactancia del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por 15 días laborales de permiso retribuido, permiso que se disfrutará a partir de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado de menor (antes maternidad o paternidad). La lactancia acumulada se incrementará en dos días laborales más en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

2.º Licencia No Retribuida: Las empresas concederán licencias no retribuidas, de 30 días naturales al personal que lo solicite, pudiéndose unir a sus períodos de vacaciones.

Estas licencias, que operarán como suspensiones temporales del contrato de trabajo, deberán solicitarse por escrito con un mes de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, excepto en aquellos casos en que la excepcionalidad del hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Asimismo, estas licencias sólo se concederán en el supuesto de que, en el momento de disfrute de las mismas, un 90% de la plantilla de la empresa esté en activo.

Art. 13. Reducción de jornada. En materia de reducciones de jornada por guarda legal, reducciones de jornada por cuidado de familiares y reducciones de jornada por menores a cargo con cáncer o enfermedad grave, se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art. 14. Asambleas de personal. En los centros donde trabajen dos o más personas pertenecientes a una misma empresa, y ninguna de ellas ostente el cargo de Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, una de dichas personas queda facultada, preavisando con la suficiente antelación y posterior justificación, para acudir a las Asambleas de Personal, a tenor de lo establecido en el artículo 77 y siguientes del vigente Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo emplear para tal cometido más de 12 horas anuales.

Art. 15.º Abono de nóminas. El abono del salario se efectuará el último día de cada mes. Los anticipos a cuenta del trabajo realizado se harán efectivos el día 15 de cada mes, debiendo preavisar el personal que lo solicite con cinco días de antelación.

El pago del salario podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal.

Art. 16.º Ropa de Trabajo y Calzado.

Las Empresas facilitarán a la plantilla el siguiente material:

Durante la vigencia del presente convenio se entregará a las personas trabajadoras una sola unidad de calzado y de ropa de trabajo al año excepto para las personas trabajadoras que prestan servicios en el sector industrial y en centros sanitarios a los que se entregarán dos pares de calzado y dos unidades de ropa de trabajo al año, y excepto, para la ropa de trabajo, cuando exista un deterioro grave acreditado de la misma. La referida entrega en los términos expuestos se llevará a cabo, en aquellos casos en que así proceda, en la forma que se expone a continuación en los párrafos siguientes.

Peones especializados y de limpieza. Semestralmente, se facilitará un buzo, uniforme o bata, o bien conjunto de pantalón y casaca a elección del personal. Esta entrega será anual en el caso de que las citadas prendas estén confeccionadas en tela gabardina. Asimismo, se entregarán los guantes de goma que sean necesarios.

Además, las empresas facilitarán un equipo completo de agua, incluyendo botas y chubasquero en el año natural, así como un anorak cada dos años, a los cristaleros y cristaleras y a quienes deban realizar su trabajo o parte de él a la intemperie.

A petición de la persona trabajadora y previa justificación de la necesidad, los guantes de hilo que sean necesarios.

El calzado a entregar será botas o zapatillas a elección de la persona trabajadora.

Si éste/a desea otro calzado, lo adquirirá por su cuenta, percibiendo de la Empresa, en el año 2024, la cantidad de 18,00 euros por cada par de zapatillas, o el importe de las botas ofrecidas por la empresa. Para cada uno de los restantes años de vigencia del convenio, el importe de las zapatillas resultará, en cada uno de ellos, de lo establecido en el presente convenio.

Cuando se hagan trabajos especiales, se le proporcionará al personal ropa adecuada para la realización de dichos trabajos.

El buzo o bata y el calzado se entregarán al personal en su puesto de trabajo y no será necesario entregar la anterior ropa de trabajo.

Las entregas de material se realizarán dentro del primer mes de cada semestre natural, es decir, antes del 31 de enero y 31 de Julio respectivamente.

Aquellas personas trabajadoras que ingresen en una empresa, recibirán la primera entrega al incorporarse al centro de trabajo y para la segunda y sucesivas se incorporarán al turno general de entregas previsto para el resto de la plantilla de la empresa, salvo que entre la fecha de ingreso de la persona trabajadora y la próxima entrega prevista para el resto de plantilla no hayan transcurrido un mínimo de tres meses. En este supuesto, esa persona no recibirá material en esa entrega y deberá esperar a la próxima para hacerlo.

Art. 17.º Baja por Enfermedad común y accidente no laboral.

A partir del 1 de abril de 2021, durante los 10 primeros días de la primera y segunda bajas anuales derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% del Salario Base, más el Plus Convenio y, a partir del día 1 de abril de 2021, más las retribuciones percibidas por los conceptos de antigüedad que correspondan, considerando las dieciséis pagas existentes. Desde el día 11 al día 45, el complemento será del 75% sobre los mismos conceptos.

En la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral de cada año que alcance una duración de más de 45 días, y desde el día 46 hasta el día 180, se percibirá un complemento de hasta el 100% del Salario Base, más el Plus Convenio y, a partir del día 1 de abril de 2021, más las retribuciones percibidas por los conceptos de antigüedad que correspondan, considerando las dieciséis pagas existentes.

Las bajas médicas derivadas de procesos oncológicos se complementarán, desde el día 91 de baja hasta su finalización, hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha del hecho causante.

En todos los casos respetándose como mínimo lo establecido en la legislación vigente en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

Las anteriores alusiones a la primera y segunda bajas, se entenderán referidas a cada uno de los años naturales de vigencia del Convenio, y su orden se fijará por la fecha de inicio.

En el supuesto de baja por enfermedad común o accidente no laboral, que exija hospitalización, se abonará el 100% sobre la base reguladora para contingencias comunes del mes anterior a la fecha del hecho causante, mientras se mantenga la hospitalización.

En las situaciones de baja por maternidad se percibirá el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, previa presentación de los certificados oportunos.

Art. 18.º Baja por Accidente Laboral, y Enfermedad Profesional, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, y otros riesgos profesionales. Se percibirá en estos supuestos y desde el primer día, el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, previa presentación de los certificados oportunos.

Art. 19.º Delegados/as de Prevención. En aplicación de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser designado delegado/a de prevención. La designación se efectuará por los representantes legales de la plantilla. Los/as Delegados/as de Prevención disfrutarán de un crédito de 40 horas/año para poder ejercer las funciones propias de su cargo. Podrán asimismo disponer de las horas que los/as representantes legales de la plantilla les puedan ceder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.a) del presente Convenio.

Art. 20.º Trabajos nocturnos, penosos, tóxicos y peligrosos.

20.1. Se devengarán con un incremento del 25% del salario base por cada uno de dichos conceptos, cuando así fuesen considerados, de acuerdo con la normativa vigente.

Las cuantías horarias en que, para los años de vigencia del convenio, se traduce el citado porcentaje del 25%, son las que aparecen reseñadas en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, y que han sido calculadas conforme a la siguiente fórmula:

Salario Base x 12 : 365 x 6 días x 25% : 39,26 horas

20.2. Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en centros sanitarios: En sustitución de dichos pluses, toda persona trabajadora que preste sus servicios en centros sanitarios (hospitales, centros de salud y centros sanitarios de carácter ambulatorio), así como en laboratorios en los que se realicen análisis o investigaciones en las que se empleen materias provenientes de personas o animales, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.3. Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en mataderos: En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en mataderos (en todas sus instalaciones), percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.4. Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Baños Públicos: En sustitución de dichos pluses, todo el personal que preste sus servicios en baños públicos, percibirá un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

20.5. Plus sustitutorio de penosidad, peligrosidad y toxicidad en Dependencias Policiales: En sustitución de dichos pluses, quienes trabajen en dependencias policiales o militares (comisarías, comandancias, cuarteles...), percibirán un plus del 15% de su salario base mensual, en 12 mensualidades.

Art. 21.º Comités de Empresa y Delegados de Personal. Los/as miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, ostentarán los siguientes derechos, obligaciones y garantías:

a) Las horas de los/as distintos/as miembros del Comité y Delegados/as de Personal, podrán acumularse, total o parcialmente, en uno/a o varios/as de sus componentes, así como en los/as Delegados y Delegadas de Prevención, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cómputo individual como el acumulado se harán anualmente.

b) Los/as miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección expresamente señale el carácter reservado.

c) Ningún/a miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio.

d) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

e) No se les podrá discriminar en su promoción económica o profesional, por causas o en razón del desempeño de su representatividad.

f) Se les informará, simultáneamente, de las medidas disciplinarias que se impongan por la empresa.

g) Se facilitará al Comité de Empresa copia de los contratos de trabajo escritos que se formalicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

h) En las empresas en que sólo exista un Delegado o Delegada de Personal, éste dispondrá del crédito de horario reconocido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, aumentado en 5 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones representativas.

Art. 22.º Excedencias.

a) Toda persona trabajadora en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del

Estatuto de los Trabajadores, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes y no mayor de dos años. En el supuesto de que se solicite por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas hasta agotar la duración máxima, viniendo obligadas las empresas a concederlas. Este derecho o el regulado en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.

También tendrán derecho a excedencia voluntaria y en idénticas condiciones las personas trabajadoras, fijas de centro, si bien su contrato no se prorrogará por ello, terminando la excedencia en tal caso, el mismo día que su contrato.

b) La excedencia por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y la excedencia por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se ajustarán a lo preceptuado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores para estos supuestos.

c) En todas las excedencias existirá derecho a reserva del puesto de trabajo, y al finalizar las mismas el personal se incorporará a su puesto. Si llegada esa fecha la persona trabajadora no se reincorpora, decaerá definitivamente este derecho.

d) Tanto para la solicitud de excedencia como, en su caso, para sus prórrogas, y en la solicitud de reincorporación, se establece un plazo de preaviso a la empresa de 15 días.

Art. 22.bis. Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares. Se estará a lo establecido en el punto 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación lo previsto en el apartado c) del artículo anterior de este convenio.

Art. 23.º Ampliación de Plantilla. Cuando una empresa comprendida en el ámbito del presente Convenio necesitase ampliar su plantilla con personal fijo, y hubiese producido una resolución de contratos, en los doce meses anteriores mediante expediente autorizado por la Autoridad Laboral, deberá otorgar preferencia al personal afectado por dichos expedientes.

La preferencia establecida en el párrafo anterior será extensible en los mismos términos descritos a los supuestos de extinciones de contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción que en aplicación de la normativa vigente no requieran de autorización administrativa.

Art. 24.º Subrogación. 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/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los/as socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as y los/as trabajadores/as autónomos/as 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/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, 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, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas 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) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras 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/a adjudicatario/a.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo II 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 las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras 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) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio. La compensación que, en su caso, deba producirse se realizará entre las empresas intervinientes.

d) Las personas trabajadoras 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 aplicará lo previsto en el último inciso del párrafo anterior. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, 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 persona trabajadora operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora 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, dichas personas trabajadoras 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/una cliente/a 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/a cliente/a, 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 las personas trabajadoras de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente/a 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.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a una persona trabajadora con horario continuado, afectando aquélla aparte 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/as al nuevo titular aquellas personas trabajadoras 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 todas las personas 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 todas las personas trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Artículo 25.º Contrato de Obra o Servicio y Contrato de Interinidad.

25.1. Contrato de obra o servicio. A la firma del presente Convenio y en el futuro, el personal contratado para obra o servicio determinado cuya antigüedad sea superior a 18 meses consecutivos, se convertirán automáticamente en personal fijos de plantilla, suscribiéndose el oportuno contrato de trabajo en el que se respetarán la antigüedad y los demás derechos que tuviesen reconocidos. Dichos contratos deberán permitir a las empresas acogerse a los beneficios que en cada momento otorgue la Ley especialmente en materia de Seguridad Social.

En todos los casos en que producida la transformación por virtud de este artículo, la empresa precisase reducir plantilla, dispondrá de 15 días para sustanciar un procedimiento de extinción o suspensión de contratos por causas económicas o tecnológicas, entendiéndose que durante este período existe ocupación efectiva y que por tanto no puede ejercitarse la acción ni reclamación previa tendente a la rescisión del contrato a instancia del personal basada en la falta de ocupación efectiva referido a un número de personas trabajadoras igual al de aquellos que hayan visto transformado su contrato por este artículo.

A la finalización de los contratos de obra o servicio de duración inferior a 18 meses, las empresas satisfarán una indemnización equivalente al importe de una mensualidad por año de servicio o fracción superior a un semestre, siempre que la extinción del contrato sea imputable a la empresa.

Para los supuestos en que exista subrogación entre empresas, se estará a lo previsto en el artículo 24, sin que exista derecho a ningún tipo de indemnización.

25.2. Contrato de Interinidad. Esta modalidad contractual podrá utilizarse cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente, esta modalidad de contratación se podrá emplear para sustituir ausencias por vacaciones y/o permisos retribuidos haciendo constar igualmente en el contrato, la causa de la sustitución y el nombre de la persona sustituida.

En los contratos de este tipo de duración superior a un año, en el caso de no reincorporación de la persona sustituida, se recomienda que la consolidación del puesto recaiga en la persons trabajadora interino/a.

Art. 25.ºbis. Mejora del empleo.

Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio deberán ofertar a sus personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial las ampliaciones de jornada que se produzcan como consecuencia de la existencia de vacante o ampliaciones de contratos de los clientes, ofreciéndose, en primer lugar, a las personas trabajadoras que tengan la jornada más reducida en el centro de trabajo manteniendo siempre la potestad de organización de la Empresa.

Las personas trabajadoras que acepten estas ampliaciones de jornada consolidarán la “Antigüedad Nueva” devengada hasta la fecha de la ampliación de jornada en forma de un complemento personal no absorbible ni compensable y actualizable en los términos que se establezca, en su caso, en los futuros convenios colectivos de aplicación. El quinquenio que en esa fecha se encontrara en devengo se consolidará en la parte proporcional al tiempo transcurrido.

A partir de la fecha de la ampliación de jornada fruto de la novación contractual realizada, se iniciará el devengo de una nueva antigüedad en los términos establecidos en el convenio, es decir, por quinquenios, considerándose a estos efectos la totalidad de la jornada contratada y la fecha de efectos de la novación contractual realizada. A esta nueva antigüedad se le denominará “Antigüedad Ampliación”.

Art. 26.º Seguro de Vida e Invalidez.

Dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra, las empresas afectadas por el mismo contratarán a su cargo una póliza

colectiva de seguro de vida e invalidez absoluta, derivada de accidente laboral e incluso para los “in itinere”, de 30.100 euros y 37.350 euros respectivamente. Estas cantidades no se incrementarán durante la vigencia de este convenio.

La póliza que se suscriba en ningún caso cubrirá las secuelas que pudieran derivarse de accidentes acaecidos con anterioridad a la fecha de suscripción o de su entrada en vigor.

Art. 27.º Las personas trabajadoras liberadas por cumplimiento de condena o remisión de pena tendrán derecho a reincorporarse a la empresa, respetándoseles la jornada y los demás derechos que tuvieren reconocidos con anterioridad a su detención (con la salvedad del horario y del centro de trabajo), siempre que lo soliciten en un plazo no superior a un mes desde que se produzca su liberación.

Art. 28.º Horas extraordinarias. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias para atender trabajos habituales.

Art. 29.º Domingos y festivos.

Las personas trabajadoras incluidos en el campo de aplicación del convenio y que tienen reconocido el Plus de Domingos y Festivos como se recoge a continuación en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, lo mantendrán en los términos aquí recogidos.

29.1.–A) Las horas trabajadas en domingos y festivos serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 50%. Este incremento de descanso compensatorio se considerará tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de la jornada anual pactada.

Asimismo, durante la vigencia del convenio se abonarán además 21,84 euros por cada Domingo o Festivo trabajado en jornada de 6 horas y 40 minutos, o bien su equivalente de 3,28 euros/hora. O la cantidad que resulte de la aplicación del incremento salarial pactado.

29.1.–B) En el supuesto de personal contratado a tiempo parcial para prestar sus servicios en domingos o festivos, exclusivamente, o junto a otros días de la semana, cada hora trabajada en domingo o festivo se computará a todos los efectos a razón de 1,5 horas.

En cuanto a su aplicación práctica las empresas podrán optar por cualquiera de las siguientes fórmulas:

a) Aumentar la jornada teórica o contratada, añadiendo a la jornada efectivamente realizada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.

b) Reducir la jornada efectivamente realizada, deduciendo de la jornada teórica o contratada las horas que resulten de multiplicar por 0,5 las horas trabajadas en domingo o festivo.

Asimismo, el referido personal percibirá por cada Domingo o Festivo trabajado la cantidad estipulada en el párrafo segundo del presente artículo en jornada de 6 horas y 40 minutos o la equivalente por hora trabajada.

Para las personas trabajadoras de nueva incorporación a las empresas a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, siempre a opción de la empresa, se podrá sustituir el descanso compensatorio y la percepción del plus dinerario establecido en el convenio por el abono en metálico de una cantidad de 9,24 euros por hora trabajada para cada uno de los años de vigencia del convenio.

29.2. Sin perjuicio de esta regulación, se faculta a las empresas a adoptar en su seno acuerdos diferentes sobre esta materia, suscritos al amparo de Pactos de Empresa que en su conjunto mejoren las condiciones laborales reguladas en el presente Convenio.

Art. 30.º Jubilación anticipada y parcial. Si una persona trabajadora desea jubilarse anticipadamente a los 64 años por aplicación de las normas de derecho transitorio, o desea acceder a la jubilación parcial en las condiciones establecidas legalmente, las empresas vendrán obligadas a facilitar dichas jubilaciones realizando los oportunos contratos de relevo o sustitución de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

En el caso de la jubilación parcial con contrato de relevo, la persona trabajadora tendrá derecho a que la reducción de jornada sea del máximo legal previsto a la fecha de firma del presente convenio, es decir, del 75%.

Dentro de los límites permitidos legalmente, el jubilado o la jubilada parcial podrá acumular el período de trabajo en jornadas de duración diaria idéntica a la que venía realizando con anterioridad.

En los casos anteriores, cuando se haya suscrito un contrato de relevo, salvo que se produzca la amortización del puesto de trabajo por exigencia del cliente, si continúa la prestación de servicios, se entenderá consolidado el puesto de trabajo. Con carácter general, se procurará que la consolidación en ese puesto sea en la persona la persona trabajadora relevista y, en todo caso, en una persona trabajadora ya vinculada a la empresa (de alta en Seguridad Social en la misma) con anterioridad a la extinción del contrato de relevo.

Art. 30.ºbis. Jubilación Forzosa.

Con el fin de promover una adecuada política de empleo, se establece la extinción de los contratos de trabajo, por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, en los términos establecidos en la actual Disposición adicional décima del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las personas trabajadoras cumplan los requisitos exigidos en la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta extinción debe estar vinculada a cualquier medida que afecte y favorezca la calidad del empleo como la prevista en el artículo 25.bis o cualesquiera otras como la conversión de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevas personas trabajadoras, etc.

Art. 31.º Igualdad de trato y no discriminación. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas 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/as.

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, paternidad y lactancia 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/as.

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.

Art. 32.º Contrato para la Formación. Dadas las características del sector, y la ausencia de “oficios” o “puestos de trabajo cualificados”, tal como prevé el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán realizar contratos en formación para las categorías comprendidas en los Grupos de Personal Obrero y Subalterno.

Art. 33.º Despido y Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

33.1. En los supuestos de extinción del contrato por causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas que no requieran la previa autorización administrativa, y en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sean éstas de carácter individual o colectivo; las Empresas afectadas por

el presente Convenio, simultáneamente a la comunicación por escrito de la personas trabajadoras, y con al menos 30 días de antelación a la efectividad de la medida acordada por la empresa, deberán entregar a la representación legal de la plantilla, o en su defecto al personal afectado, una memoria sucinta de la causa alegada. Deberán además aportar inexcusablemente la documentación necesaria que acredite dicha causa alegada, que en el supuesto de extinción por causas económicas comprenderá como mínimo los balances económicos y cuentas de explotación de los tres últimos ejercicios y la declaración del Impuesto de Sociedades, o bien declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del mismo período para aquellas Empresas en las que el titular sea una persona física.

Con la misma antelación de 30 días, deberán entregar esta misma documentación a cada miembro de la Comisión Paritaria.

Si en el plazo de 30 días a que se ha hecho mención, la representación legal de la plantilla, o la propia plantilla afectada llegarán a un acuerdo con el empresario respecto de la decisión extintiva o de la modificación de las condiciones de trabajo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión.

En el caso de no existir acuerdo, la Comisión podrá realizar labores de mediación entre las partes al objeto de llegar a un acuerdo, y de no alcanzarse éste, emitirá un informe que en ningún caso tendrá carácter vinculante, sin perjuicio por tanto de que el empresario lleve a cabo su decisión y que el personal pueda reclamar contra la misma ante la Jurisdicción competente.

El trámite recogido en este artículo tendrá carácter preceptivo, y su incumplimiento determinará la nulidad de la decisión extintiva o de modificación de las condiciones de trabajo adoptadas por el empresario.

33.2. En los contratos de trabajo a tiempo parcial, y siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa podrá reducir la jornada del trabajador. En tales supuestos de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, y siempre que la Empresa no oferte al personal afectado un puesto de trabajo alternativo en su localidad de residencia o en la localidad de prestación de servicios, aquella vendrá obligada a abonar a este una indemnización equivalente a la parte proporcional correspondiente a la fracción de jornada que se reduce, de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades de dicho salario módulo.

La Empresa habrá de ofrecer la ocupación alternativa o en su defecto poner a disposición del personal la indemnización correspondiente de forma simultánea a la comunicación escrita en que le informe de la reducción de jornada.

En los casos, en que la ocupación alternativa ofertada por la Empresa, aun reuniendo los requisitos de ubicación descritos, implicase una modificación sustancial de horario, podrá la persona trabajadora afectada rechazarla sin conllevar este rechazo la pérdida de la indemnización. En consecuencia, salvo en este supuesto el rechazo de la ocupación alternativa determinará la pérdida del derecho a la indemnización.

En los contratos de trabajo a tiempo completo, la reducción de jornada sólo podrá realizarse por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, sin perjuicio en todo caso de las facultades de la empresa, conforme a la legislación vigente y aplicable, en los supuestos de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas.

Art. 34.º Empresas de Trabajo Temporal.

1. Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, para satisfacer necesidades temporales de la Empresa de limpieza, solamente en los siguientes supuestos:

a) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tal caso, la duración máxima de puesta a disposición será de tres meses.

b) Para sustituir a personas trabajadoras de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, excepto a quienes se encuentren en situación de excedencia. La duración máxima del contrato de puesta a disposición en este supuesto será de seis meses, transcurridos los cuales, si persiste la causa de sustitución, la persona trabajadora de la E.T.T. pasará a ser contratada por la Empresa de limpieza mediante un contrato de interinidad.

2. La Empresa usuaria deberá entregar a la representación legal de la plantilla una copia de todos los contratos de puesta a disposición, dentro de los diez días siguientes a su celebración. En dicha

copia únicamente se omitirán los datos del trabajador o trabajadora, excepto el nombre y dos apellidos, y los datos económicos.

Art. 35.º Censo. A fin de evitar situaciones de economía sumergida y competencia desleal las Empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a elaborar trimestralmente un censo en el que consten todas sus personas trabajadoras, consignándose el nombre y apellidos de la persona trabajadora.

El primero de los censos deberá elaborarse cada 31 de enero, renovándose cada tres meses a partir de la indicada fecha.

Dada la importancia de los datos contenidos en estos censos y con el fin de preservar el debido sigilo y confidencialidad en el manejo de los mismos, se acuerdan las siguientes normas:

a) Los censos, una vez sellados, se conservarán en el domicilio social de la Empresa y estarán a disposición de la Inspección de Trabajo y de la representación designada por las Centrales Sindicales que componen la Comisión Paritaria de este Convenio. Aquellas Empresas cuyo domicilio social esté radicado fuera de la Comunidad Foral de Navarra, deberán designar un domicilio en esta Comunidad a los efectos previstos en este artículo.

b) Asimismo, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán efectuar cuantas consultas deseen relativas al contenido de los censos que les serán contestados con exhibición de estos.

El incumplimiento por parte de las Empresas de cualquiera de las obligaciones descritas en este artículo tendrá la consideración de trasgresión del derecho de información a los efectos de lo dispuesto en el artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2.000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Art. 36. Euskera. Las Empresas facilitarán los cambios de horario o turno para asistir a clases de Euskera, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Art. 37.º Período de prueba. Podrá concertarse un período de prueba en los contratos, que en ningún caso podrá exceder de 15 días para el personal obrero y subalterno, ni de 30 días para el personal técnico y administrativo, y en el contrato de emprendedores, de 6 meses.

Art. 38.º Ascensos. El personal que realice trabajos de superior categoría a la que tuviera reconocida, durante un período superior a seis meses en un año u ocho en dos años, consolidará la superior categoría.

Art. 39.º Inaplicación del Convenio.

39.1. Concepto.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

En todo caso, las nuevas condiciones pactadas no suponen desvinculación del resto del Convenio, que deberá aplicarse en todas las restantes cláusulas.

39.2. Materias afectadas.

A tal efecto, la inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

39.3. Causas.

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todo caso, la inaplicación de cualquiera de las materias será proporcional a la situación de la empresa, y priorizará el mantenimiento del empleo en la misma.

39.4. Procedimiento.

39.4.1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el punto 3 “Causas”, comunicarán a los/as representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstes podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada las personas trabajadoras de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados/as, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos el sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del Convenio.

39.4.2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los/as miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

39.4.3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el punto 3. “Causas” y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de siete días, la documentación aportada junto con el Acta recogida en el Anexo II acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión Paritaria del Convenio, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el punto 3. “Causas”.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones, empresarial y social.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación por razones de género o previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

39.4.5. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán al Tribunal Laboral de Navarra, y a los procedimientos en él recogidos de Conciliación, Mediación obligatoria, y Arbitraje obligatorio, vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Estos trámites tendrán carácter preceptivo, el incumplimiento de cualquiera de ellos determinará la nulidad de la modificación.

Art. 40.º Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

40.1. Composición y Domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores/as, ocasionales o permanentes, que serán designados/as libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los/as asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Navarra, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

40.2. Competencias.

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

40.3. Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Art. 41.º Convenio Colectivo Estatal. En todo lo no regulado en el presente convenio, se aplicará lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (Boletín Oficial del Estado 123 de 23 de mayo de 2013).

Art. 42.º Régimen Disciplinario.

42.1. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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/as compañeros/as 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/as superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

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 causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los/as compañeros/as de trabajo.

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

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otra las personastrabajadora 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 artículo 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 las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

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 de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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 éste sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) 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/as 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 artículo 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajador, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

42.2. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras 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/a agresor/a o acosador/a.

42.3. Procedimiento sancionador.

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

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los/as trabajadores/as o a los/as delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los/as restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas trabajadoras 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/as representantes legales de las personas trabajadoras 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 a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

42.4. 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.

Art. 43.º Violencia de Género.

A las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por un Juez o, en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se le garantizarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La empresa adoptará las medidas oportunas en el caso de que la persona agresora y la persona agredida trabajen en el mismo centro de trabajo, incluido el cambio de centro y/o turno, si procede, para evitar la coincidencia en las instalaciones del centro de trabajo de la persona agresora con la víctima.

Art. 44.º Condición Mínima.

En virtud de la autonomía para la negociación que la legislación confiere a las partes firmantes, se acuerda que el presente convenio colectivo fija, en todos los aspectos regulados, las condiciones mínimas garantizadas para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de la legalidad vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.–ADAPTACIÓN

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas y dispositivas pactadas en el presente Convenio Autonómico, tendrán repercusión en los precios de los servicios.

A tal efecto, se hace constar que el incremento en el costo de la mano de obra que el presente Convenio representa, con respecto al año 2023 y para el año 2024, es de un 4,71%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las tablas salariales del presente Convenio se aplicarán en los períodos que para cada una de ellas se indica.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio se deberán abonar dentro del segundo mes siguiente a su publicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cuando un/a Delegado/a de Personal o miembro de Comité de Empresa, considere que su adscripción a un determinado centro de trabajo obedece a un comportamiento antisindical de la empresa que tiene como objeto traspasarlo a otra empresa mediante el cambio de titularidad en la concesión de la contrata, podrá someter su caso a la Comisión Paritaria, la cual, oídas las partes, podrá acordar que en caso de producirse el cambio de titularidad, el/a representante no pase a la nueva titular, continuando en la empresa originaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria en esta materia se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes afectadas.

PAGA FIRMA CONVENIO

Periodo del 1/1 al 30/6/2024

Subida salarial: 4,10% sobre Salario Base + Plus Convenio

TABLAS SALARIALES AÑO 2.023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO ANUAL	SALARIO DEL PERIODO 1-1-24 a 30-6-24	IMPORTE PAGA
Grupo Administrativo			
Jefe/a Administrativo	29.182,56 euros	14.591,28 euros	598,24 euros
Oficial Administrativo	23.488,16 euros	11.744,08 euros	481,51 euros
Auxiliar Administrativo	21.250,56 euros	10.625,28 euros	435,64 euros
Grupo Subalterno			
Almacenero/a	20.350,88 euros	10.175,44 euros	417,19 euros
Ordenanza Cobrador/a	20.350,88 euros	10.175,44 euros	417,19 euros
Grupo Obrero			
Encargado/a General de Limpieza exteriores	27.754,56 euros	13.877,28 euros	568,97 euros
Encargado/a General de Limpieza interior	26.328,64 euros	13.164,32 euros	539,74 euros
Jefe/a Grupo General de Limpieza exteriores	23.472,32 euros	11.736,16 euros	481,18 euros
Jefe/a Grupo General de Limpieza interior	22.043,84 euros	11.021,92 euros	451,90 euros
Conductor/a / Conductor/a-limpiador/a	21.249,92 euros	10.624,96 euros	435,62 euros
Peón especializado/a / Carretillero/a	21.249,92 euros	10.624,96 euros	435,62 euros
Peón limpieza	20.350,88 euros	10.175,44 euros	417,19 euros

TABLAS SALARIALES DEL 1/1 AL 30/6/2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE euros/mes	PLUS CONVENIO euros/mes	100,00% 16.ª EXTRA ANUAL euros	TOTAL PERCIBIDO ANUAL euros	PRECIO HORA euros	1.º, 2.º, 3.º, 5.º Y SUCESIVOS QUINQUENIO euros/mes	4.º QUINQUEN. euros/mes	PLUS NOCT., TOX., PELIG. euros/hora	PLUSES ARTÍCULO 20 CS/M/BP/DP euros/mes
Grupo Administrativo									
Jefe/a Administrativo	1615,44	208,47	1823,91	29182,56	17,44	61,69	77,14	2,03	242,32
Oficial Administrativo	1281,25	186,76	1468,01	23488,16	14,04	48,88	61,13	1,61	192,19
Auxiliar Administrativo	1149,88	178,28	1328,16	21250,56	12,70	43,88	54,89	1,44	172,48
Grupo Subalterno									
Almacenero/a	1093,73	178,20	1271,93	20350,88	12,16	41,78	52,22	1,37	164,06
Ordenanza Cobrador/a	1093,73	178,20	1271,93	20350,88	12,16	41,78	52,22	1,37	164,06
Grupo Obrero									
Encargado/a General de Limpieza exteriores	1531,59	203,07	1734,66	27754,56	16,59	58,51	73,13	1,92	229,74
Encargado/a General de Limpieza interior	1447,90	197,64	1645,54	26328,64	15,73	55,32	69,13	1,82	217,19
Jefe/a Grupo General de Limpieza exteriores	1280,27	186,75	1467,02	23472,32	14,03	48,88	61,13	1,61	192,04
Jefe/a Grupo General de Limpieza interior	1196,47	181,27	1377,74	22043,84	13,17	45,71	57,13	1,50	179,47
Conductor/a / Conductor/a-limpiador/a	1149,84	178,28	1328,12	21249,92	12,70	43,88	54,89	1,44	172,48
Peón especializado/a / Carretillero/a	1149,84	178,28	1328,12	21249,92	12,70	43,88	54,89	1,44	172,48
Peón limpieza	1093,73	178,20	1271,93	20350,88	12,16	41,78	52,22	1,37	164,06

Plus **Conductor/a / Conductor/a-Limpiador/a / Carretillero/a**	38,96 euros/mes	
Plus **Conductor/a-Cristalero/a**	40,44 euros/mes	
Plus **Cristalero/a**	25,27 euros/mes	
Plus **Transporte**	0,28 euros/km	
Plus **Festivo**	3,28 euros/hora	(21,84 euros / 6,66 h)
	9,24 euros/hora	
Calzado	15,65 euros	
Jornada anual 2.024:	1.673,33 h	

TABLAS SALARIALES DEL 1/7 AL 31/12/2024

Subida salarial 4,10%

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE euros/mes	PLUS CONVENIO euros/mes	100,00% 16.ª EXTRA ANUAL euros	TOTAL PERCIBIDO ANUAL euros	PRECIO HORA euros	1.º, 2.º, 3.º, 5.º Y SUCESIVOS QUINQUENIO euros/mes	4.º QUINQUEN. euros/mes	PLUS NOCT., TOX., PELIG. euros/hora	PLUSES ARTÍCULO 20 CS/M/BP/DP euros/mes
Grupo Administrativo									
Jefe/a Administrativo	1681,67	217,02	1898,69	30379,04	18,15	61,69	77,14	2,11	252,25
Oficial Administrativo	1333,78	194,42	1528,20	24451,20	14,61	48,88	61,13	1,68	200,07
Auxiliar Administrativo	1197,03	185,59	1382,62	22121,92	13,22	43,88	54,89	1,50	179,55
Grupo Subalterno									
Almacenero/a	1138,57	185,51	1324,08	21185,28	12,66	41,78	52,22	1,43	170,79
Ordenanza Cobrador/a	1138,57	185,51	1324,08	21185,28	12,66	41,78	52,22	1,43	170,79
Grupo Obrero									
Encargado/a General de Limpieza exteriores	1594,39	211,40	1805,79	28892,64	17,27	58,51	73,13	2,00	239,16
Encargado/a General de Limpieza interior	1507,26	205,74	1713,00	27408,00	16,38	55,32	69,13	1,89	226,09
Jefe/a Grupo General de Limpieza exteriores	1332,76	194,41	1527,17	24434,72	14,60	48,88	61,13	1,67	199,91
Jefe/a Grupo General de Limpieza interior	1245,53	188,70	1434,23	22947,68	13,71	45,71	57,13	1,56	186,83
Conductor/a / Conductor/a-limpiador/a	1196,98	185,59	1382,57	22121,12	13,22	43,88	54,89	1,50	179,55
Peón especializado/a / Carretillero/a	1196,98	185,59	1382,57	22121,12	13,22	43,88	54,89	1,50	179,55
Peón limpieza	1138,57	185,51	1324,08	21185,28	12,66	41,78	52,22	1,43	170,79

Plus **Conductor/a / Conductor/a-Limpiador/a / Carretillero/a**	38,96 euros/mes	
Plus **Conductor/a-Cristalero/a**	40,44 euros/mes	
Plus **Cristalero/a**	25,27 euros/mes	
Plus **Transporte**	0,28 euros/km	
Plus **Festivo**	3,28 euros/hora	(21,84 euros / 6,66 h)
	9,24 euros/hora	
Calzado	18,00 euros	
Jornada anual 2.024:	1.673,33 h	

CONVENIO LIMPIEZA AÑO 2.024 **Jornada completa 2024:** **1.673,33 h**

Periodo del 1/1 al 30/6/2024

Conversión jornadas a tiempo parcial

Porcentaje sobre jornada completa **Salario base jornada completa** **1.093,73 euros**

Plus convenio jornada completa **178,20 euros**

P/P Extra otoño jornada completa **1.271,93 euros**

H. SEMAN.	% ANTERIOR	% 2003	% 2004/2024	2024	SAL. BASE	P. CONV	OTOÑO
1	2,50%	2,52%	2,55%	42,67 h	27,89 euros	4,54 euros	32,43 euros
1,5	3,75%	3,79%	3,82%	63,92 h	41,78 euros	6,81 euros	48,59 euros
2	5,00%	5,05%	5,09%	85,17 h	55,67 euros	9,07 euros	64,74 euros
2,5	6,25%	6,31%	6,37%	106,59 h	69,67 euros	11,35 euros	81,02 euros
3	7,50%	7,57%	7,64%	127,84 h	83,56 euros	13,61 euros	97,18 euros
3,5	8,75%	8,83%	8,91%	149,09 h	97,45 euros	15,88 euros	113,33 euros
4	10,00%	10,09%	10,19%	170,51 h	111,45 euros	18,16 euros	129,61 euros
4,5	11,25%	11,36%	11,46%	191,76 h	125,34 euros	20,42 euros	145,76 euros
5	12,50%	12,62%	12,74%	213,18 h	139,34 euros	22,70 euros	162,04 euros
5,5	13,75%	13,88%	14,01%	234,43 h	153,23 euros	24,97 euros	178,20 euros
6	15,00%	15,14%	15,28%	255,68 h	167,12 euros	27,23 euros	194,35 euros
6,5	16,25%	16,40%	16,56%	277,10 h	181,12 euros	29,51 euros	210,63 euros
7	17,50%	17,66%	17,83%	298,35 h	195,01 euros	31,77 euros	226,79 euros
7,5	18,75%	18,93%	19,10%	319,61 h	208,90 euros	34,04 euros	242,94 euros
8	20,00%	20,19%	20,38%	341,02 h	222,90 euros	36,32 euros	259,22 euros
8,5	21,25%	21,45%	21,65%	362,28 h	236,79 euros	38,58 euros	275,37 euros
9	22,50%	22,71%	22,92%	383,53 h	250,68 euros	40,84 euros	291,53 euros
9,5	23,75%	23,97%	24,20%	404,95 h	264,68 euros	43,12 euros	307,81 euros
10	25,00%	25,23%	25,47%	426,20 h	278,57 euros	45,39 euros	323,96 euros
10,5	26,25%	26,50%	26,74%	447,45 h	292,46 euros	47,65 euros	340,11 euros
11	27,50%	27,76%	28,02%	468,87 h	306,46 euros	49,93 euros	356,39 euros
11,5	28,75%	29,02%	29,29%	490,12 h	320,35 euros	52,19 euros	372,55 euros
12	30,00%	30,28%	30,57%	511,54 h	334,35 euros	54,48 euros	388,83 euros
12,5	31,25%	31,54%	31,84%	532,79 h	348,24 euros	56,74 euros	404,98 euros
13	32,50%	32,80%	33,11%	554,04 h	362,13 euros	59,00 euros	421,14 euros
13,5	33,75%	34,07%	34,39%	575,46 h	376,13 euros	61,28 euros	437,42 euros
14	35,00%	35,33%	35,66%	596,71 h	390,02 euros	63,55 euros	453,57 euros
14,5	36,25%	36,59%	36,93%	617,96 h	403,91 euros	65,81 euros	469,72 euros
15	37,50%	37,85%	38,21%	639,38 h	417,91 euros	68,09 euros	486,00 euros
15,5	38,75%	39,11%	39,48%	660,63 h	431,80 euros	70,35 euros	502,16 euros
16	40,00%	40,37%	40,75%	681,88 h	445,69 euros	72,62 euros	518,31 euros
16,5	41,25%	41,64%	42,03%	703,30 h	459,69 euros	74,90 euros	534,59 euros
17	42,50%	42,90%	43,30%	724,55 h	473,59 euros	77,16 euros	550,75 euros
17,5	43,75%	44,16%	44,57%	745,80 h	487,48 euros	79,42 euros	566,90 euros
18	45,00%	45,42%	45,85%	767,22 h	501,48 euros	81,70 euros	583,18 euros
18,5	46,25%	46,68%	47,12%	788,47 h	515,37 euros	83,97 euros	599,33 euros
19	47,50%	47,94%	48,40%	809,89 h	529,37 euros	86,25 euros	615,61 euros
19,5	48,75%	49,21%	49,67%	831,14 h	543,26 euros	88,51 euros	631,77 euros

H. SEMAN.	% ANTERIOR	% 2003	% 2004/2024	2024	SAL. BASE	P. CONV	OTOÑO
20	50,00%	50,47%	50,94%	852,39 h	557,15 euros	90,78 euros	647,92 euros
20,5	51,25%	51,73%	52,22%	873,81 h	571,15 euros	93,06 euros	664,20 euros
21	52,50%	52,99%	53,49%	895,06 h	585,04 euros	95,32 euros	680,36 euros
21,5	53,75%	54,25%	54,76%	916,32 h	598,93 euros	97,58 euros	696,51 euros
22	55,00%	55,51%	56,04%	937,73 h	612,93 euros	99,86 euros	712,79 euros
22,5	56,25%	56,78%	57,31%	958,99 h	626,82 euros	102,13 euros	728,94 euros
23	57,50%	58,04%	58,58%	980,24 h	640,71 euros	104,39 euros	745,10 euros
23,5	58,75%	59,30%	59,86%	1.001,66 h	654,71 euros	106,67 euros	761,38 euros
24	60,00%	60,56%	61,13%	1.022,91 h	668,60 euros	108,93 euros	777,53 euros
24,5	61,25%	61,82%	62,40%	1.044,16 h	682,49 euros	111,20 euros	793,68 euros
25	62,50%	63,08%	63,68%	1.065,58 h	696,49 euros	113,48 euros	809,97 euros
25,5	63,75%	64,35%	64,95%	1.086,83 h	710,38 euros	115,74 euros	826,12 euros
26	65,00%	65,61%	66,23%	1.108,25 h	724,38 euros	118,02 euros	842,40 euros
26,5	66,25%	66,87%	67,50%	1.129,50 h	738,27 euros	120,29 euros	858,55 euros
27	67,50%	68,13%	68,77%	1.150,75 h	752,16 euros	122,55 euros	874,71 euros
27,5	68,75%	69,39%	70,05%	1.172,17 h	766,16 euros	124,83 euros	890,99 euros
28	70,00%	70,65%	71,32%	1.193,42 h	780,05 euros	127,09 euros	907,14 euros
28,5	71,25%	71,92%	72,59%	1.214,67 h	793,94 euros	129,36 euros	923,29 euros
29	72,50%	73,18%	73,87%	1.236,09 h	807,94 euros	131,64 euros	939,57 euros
29,5	73,75%	74,44%	75,14%	1.257,34 h	821,83 euros	133,90 euros	955,73 euros
30	75,00%	75,70%	76,41%	1.278,59 h	835,72 euros	136,16 euros	971,88 euros
30,5	76,25%	76,96%	77,69%	1.300,01 h	849,72 euros	138,44 euros	988,16 euros
31	77,50%	78,22%	78,96%	1.321,26 h	863,61 euros	140,71 euros	1.004,32 euros
31,5	78,75%	79,49%	80,23%	1.342,51 h	877,50 euros	142,97 euros	1.020,47 euros
32	80,00%	80,75%	81,51%	1.363,93 h	891,50 euros	145,25 euros	1.036,75 euros
32,5	81,25%	82,01%	82,78%	1.385,18 h	905,39 euros	147,51 euros	1.052,90 euros
33	82,50%	83,27%	84,06%	1.406,60 h	919,39 euros	149,79 euros	1.069,18 euros
33,5	83,75%	84,53%	85,33%	1.427,85 h	933,28 euros	152,06 euros	1.085,34 euros
34	85,00%	85,79%	86,60%	1.449,10 h	947,17 euros	154,32 euros	1.101,49 euros
34,5	86,25%	87,06%	87,88%	1.470,52 h	961,17 euros	156,60 euros	1.117,77 euros
35	87,50%	88,32%	89,15%	1.491,77 h	975,06 euros	158,87 euros	1.133,93 euros
35,5	88,75%	89,58%	90,42%	1.513,02 h	988,95 euros	161,13 euros	1.150,08 euros
36	90,00%	90,84%	91,70%	1.534,44 h	1.002,95 euros	163,41 euros	1.166,36 euros
36,5	91,25%	92,10%	92,97%	1.555,69 h	1.016,84 euros	165,67 euros	1.182,51 euros
37	92,50%	93,36%	94,24%	1.576,95 h	1.030,73 euros	167,94 euros	1.198,67 euros
37,5	93,75%	94,63%	95,52%	1.598,36 h	1.044,73 euros	170,22 euros	1.214,95 euros
38	95,00%	95,89%	96,79%	1.619,62 h	1.058,62 euros	172,48 euros	1.231,10 euros
38,5	96,25%	97,15%	98,06%	1.640,87 h	1.072,51 euros	174,74 euros	1.247,25 euros
39	97,50%	98,41%	99,34%	1.662,29 h	1.086,51 euros	177,02 euros	1.263,54 euros
39,26	98,15%	99,07%	100,00%	1.673,33 h	1.093,73 euros	178,20 euros	1.271,93 euros

CONVENIO LIMPIEZA AÑO 2.024 **Jornada completa 2024:** **1.673,33 h**

Periodo del 1/7 al 31/12/2024

Conversión jornadas a tiempo parcial **Salario base jornada completa** **1.138,57 euros**

Porcentaje sobre jornada completa **Plus convenio jornada completa** **185,51 euros**

P/P Extra otoño jornada completa **1.324,08 euros**

H. SEMAN.	% ANTERIOR	2003%	% 2004/2024	2024	SAL. BASE	P. CONV.	P/P EXTRA OT.
1	2,50%	2,52%	2,55%	42,67 h	29,03 euros	4,73 euros	33,76 euros
1,5	3,75%	3,79%	3,82%	63,92 h	43,49 euros	7,09 euros	50,58 euros
2	5,00%	5,05%	5,09%	85,17 h	57,95 euros	9,44 euros	67,40 euros
2,5	6,25%	6,31%	6,37%	106,59 h	72,53 euros	11,82 euros	84,34 euros
3	7,50%	7,57%	7,64%	127,84 h	86,99 euros	14,17 euros	101,16 euros
3,5	8,75%	8,83%	8,91%	149,09 h	101,45 euros	16,53 euros	117,98 euros
4	10,00%	10,09%	10,19%	170,51 h	116,02 euros	18,90 euros	134,92 euros
4,5	11,25%	11,36%	11,46%	191,76 h	130,48 euros	21,26 euros	151,74 euros
5	12,50%	12,62%	12,74%	213,18 h	145,05 euros	23,63 euros	168,69 euros
5,5	13,75%	13,88%	14,01%	234,43 h	159,51 euros	25,99 euros	185,50 euros
6	15,00%	15,14%	15,28%	255,68 h	173,97 euros	28,35 euros	202,32 euros
6,5	16,25%	16,40%	16,56%	277,10 h	188,55 euros	30,72 euros	219,27 euros
7	17,50%	17,66%	17,83%	298,35 h	203,01 euros	33,08 euros	236,08 euros
7,5	18,75%	18,93%	19,10%	319,61 h	217,47 euros	35,43 euros	252,90 euros
8	20,00%	20,19%	20,38%	341,02 h	232,04 euros	37,81 euros	269,85 euros
8,5	21,25%	21,45%	21,65%	362,28 h	246,50 euros	40,16 euros	286,66 euros
9	22,50%	22,71%	22,92%	383,53 h	260,96 euros	42,52 euros	303,48 euros
9,5	23,75%	23,97%	24,20%	404,95 h	275,53 euros	44,89 euros	320,43 euros
10	25,00%	25,23%	25,47%	426,20 h	289,99 euros	47,25 euros	337,24 euros
10,5	26,25%	26,50%	26,74%	447,45 h	304,45 euros	49,61 euros	354,06 euros
11	27,50%	27,76%	28,02%	468,87 h	319,03 euros	51,98 euros	371,01 euros
11,5	28,75%	29,02%	29,29%	490,12 h	333,49 euros	54,34 euros	387,82 euros
12	30,00%	30,28%	30,57%	511,54 h	348,06 euros	56,71 euros	404,77 euros
12,5	31,25%	31,54%	31,84%	532,79 h	362,52 euros	59,07 euros	421,59 euros
13	32,50%	32,80%	33,11%	554,04 h	376,98 euros	61,42 euros	438,40 euros
13,5	33,75%	34,07%	34,39%	575,46 h	391,55 euros	63,80 euros	455,35 euros
14	35,00%	35,33%	35,66%	596,71 h	406,01 euros	66,15 euros	472,17 euros
14,5	36,25%	36,59%	36,93%	617,96 h	420,47 euros	68,51 euros	488,98 euros
15	37,50%	37,85%	38,21%	639,38 h	435,05 euros	70,88 euros	505,93 euros
15,5	38,75%	39,11%	39,48%	660,63 h	449,51 euros	73,24 euros	522,75 euros
16	40,00%	40,37%	40,75%	681,88 h	463,97 euros	75,60 euros	539,56 euros
16,5	41,25%	41,64%	42,03%	703,30 h	478,54 euros	77,97 euros	556,51 euros
17	42,50%	42,90%	43,30%	724,55 h	493,00 euros	80,33 euros	573,33 euros
17,5	43,75%	44,16%	44,57%	745,80 h	507,46 euros	82,68 euros	590,14 euros
18	45,00%	45,42%	45,85%	767,22 h	522,03 euros	85,06 euros	607,09 euros
18,5	46,25%	46,68%	47,12%	788,47 h	536,49 euros	87,41 euros	623,91 euros
19	47,50%	47,94%	48,40%	809,89 h	551,07 euros	89,79 euros	640,85 euros
19,5	48,75%	49,21%	49,67%	831,14 h	565,53 euros	92,14 euros	657,67 euros
20	50,00%	50,47%	50,94%	852,39 h	579,99 euros	94,50 euros	674,49 euros

H. SEMAN.	% ANTERIOR	2003%	% 2004/2024	2024	SAL. BASE	P. CONV.	P/P EXTRA OT.
20,5	51,25%	51,73%	52,22%	873,81 h	594,56 euros	96,87 euros	691,43 euros
21	52,50%	52,99%	53,49%	895,06 h	609,02 euros	99,23 euros	708,25 euros
21,5	53,75%	54,25%	54,76%	916,32 h	623,48 euros	101,59 euros	725,07 euros
22	55,00%	55,51%	56,04%	937,73 h	638,05 euros	103,96 euros	742,01 euros
22,5	56,25%	56,78%	57,31%	958,99 h	652,51 euros	106,32 euros	758,83 euros
23	57,50%	58,04%	58,58%	980,24 h	666,97 euros	108,67 euros	775,65 euros
25	62,50%	63,08%	63,68%	1.065,58 h	725,04 euros	118,13 euros	843,17 euros
25,5	63,75%	64,35%	64,95%	1.086,83 h	739,50 euros	120,49 euros	859,99 euros
26	65,00%	65,61%	66,23%	1.108,25 h	754,07 euros	122,86 euros	876,94 euros
26,5	66,25%	66,87%	67,50%	1.129,50 h	768,53 euros	125,22 euros	893,75 euros
27	67,50%	68,13%	68,77%	1.150,75 h	782,99 euros	127,58 euros	910,57 euros
27,5	68,75%	69,39%	70,05%	1.172,17 h	797,57 euros	129,95 euros	927,52 euros
28	70,00%	70,65%	71,32%	1.193,42 h	812,03 euros	132,31 euros	944,33 euros
28,5	71,25%	71,92%	72,59%	1.214,67 h	826,49 euros	134,66 euros	961,15 euros
29	72,50%	73,18%	73,87%	1.236,09 h	841,06 euros	137,04 euros	978,10 euros
29,5	73,75%	74,44%	75,14%	1.257,34 h	855,52 euros	139,39 euros	994,91 euros
30	75,00%	75,70%	76,41%	1.278,59h	869,98 euros	141,75 euros	1.011,73 euros
30,5	76,25%	76,96%	77,69%	1.300,01 h	884,56 euros	144,12 euros	1.028,68 euros
31	77,50%	78,22%	78,96%	1.321,26 h	899,01 euros	146,48 euros	1.045,49 euros
31,5	78,75%	79,49%	80,23%	1.342,51 h	913,47 euros	148,83 euros	1.062,31 euros
32	80,00%	80,75%	81,51%	1.363,93 h	928,05 euros	151,21 euros	1.079,26 euros
32,5	81,25%	82,01%	82,78%	1.385,18 h	942,51 euros	153,57 euros	1.096,07 euros
33	82,50%	83,27%	84,06%	1.406,60 h	957,08 euros	155,94 euros	1.113,02 euros
33,5	83,75%	84,53%	85,33%	1.427,85 h	971,54 euros	158,30 euros	1.129,84 euros
34	85,00%	85,79%	86,60%	1.449,10 h	986,00 euros	160,65 euros	1.146,65 euros
34,5	86,25%	87,06%	87,88%	1.470,52 h	1.000,58 euros	163,03 euros	1.163,60 euros
35	87,50%	88,32%	89,15%	1.491,77 h	1.015,04 euros	165,38 euros	1.180,42 euros
35,5	88,75%	89,58%	90,42%	1.513,02 h	1.029,49 euros	167,74 euros	1.197,23 euros
36	90,00%	90,84%	91,70%	1.534,44 h	1.044,07 euros	170,11 euros	1.214,18 euros
36,5	91,25%	92,10%	92,97%	1.555,69 h	1.058,53 euros	172,47 euros	1.231,00 euros
37	92,50%	93,36%	94,24%	1.576,95 h	1.072,99 euros	174,82 euros	1.247,81 euros
37,5	93,75%	94,63%	95,52%	1.598,36 h	1.087,56 euros	177,20 euros	1.264,76 euros
38	95,00%	95,89%	96,79%	1.619,62 h	1.102,02 euros	179,56 euros	1.281,58 euros
38,5	96,25%	97,15%	98,06%	1.640,87 h	1.116,48 euros	181,91 euros	1.298,39 euros
39	97,50%	98,41%	99,34%	1.662,29 h	1.131,06 euros	184,29 euros	1.315,34 euros
39,26	98,15%	99,07%	100,00%	1.673,33 h	1.138,57 euros	185,51 euros	1.324,08 euros

ANEXO III

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

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

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

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as 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 a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

F2501867