



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 27, fecha: miércoles, 07 de Febrero de 2024

### **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ISS FACILITY  
SERVICES S.A. (CENTROS DE TRABAJO DE TELEFONICA EN  
GUADALAJARA Y SU PROVINCIA) (2022-2026)

**410**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa ISS FACILITY SERVICES,S.A. (CENTROS DE TRABAJO DE TELEFONICA EN GUADALAJARA Y SU PROVINCIA) (código 19001262012006) para el periodo 1 de enero de 2022 hasta 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 13 de noviembre de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 26 de enero de 2024 y, 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

#### ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara a 30 de enero de 2024. LA DELEGADA PROVINCIAL, SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA EMPRESA ISS FACILITY SERVICES S.A, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA TELEFÓNICA EN GUADALAJARA

Nota previa sobre términos de género.

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajadores”, se entenderán indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en este sector. Las partes aceptan la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, es una convención gramatical. Por tanto cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres

#### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la dirección de la empresa ISS FACILITY SERVICES S.A y la representación de las personas trabajadoras por el sindicato FESMC UGT, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 1.- Ámbito territorial.-

Las normas del presente convenio colectivo regirán únicamente en los centros de trabajo de Telefónica, incluyendo el de Armuña de Tajuña, que la empresa ISS FACILITY SERVICES S.A., tiene establecidos o pudiera establecer en Guadalajara y su provincia.

#### Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.-

El convenio afecta a la totalidad de los/as trabajadores/ras que presten en la actividad de limpieza de edificios y locales de los mencionados centros de trabajo en las instalaciones de Telefónica.

#### Artículo 3.- Entrada en vigor.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, y finalizará el 31 de diciembre de 2026, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara. No obstante y hasta tanto en cuanto el convenio no sea sustituido por otro, tendrá vigencia todas sus cláusulas obligacionales y su contenido normativo.

#### Artículo 3 bis.- Garantía «ad personam».-

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del Convenio en



su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam». Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas.

#### Artículo 4.- Prórroga.-

La denuncia será automática al término de la vigencia del convenio, sin que ninguna de las partes tenga que denunciarlo con antelación.

#### Artículo 5.- Competencia.-

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo técnica y prácticamente, corresponde a la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la dirección de la empresa, los representantes legales de los/as trabajadores/ras tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la racionalización del trabajo.

#### Artículo 6.- Movilidad del personal.-

##### Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los/as trabajadores/ras podrán ser trasladados del centro del trabajo en el que habitualmente se desempeñe su trabajo solo por razones excepcionales y de fuerza mayor, tales como prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como complemento al trabajo que se venga realizando habitualmente en dicho centro.

##### Movilidad geográfica.

1. Los/as trabajadores/ras, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centro de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de 30 días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el/la trabajador/ra tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer



supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos, de igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el/la trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el/la trabajador/a se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la Jurisdicción Social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento.

#### Artículo 7.- Trabajo de categoría superior.-

Todos los/as trabajadores/ras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a dicha categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que un/a trabajador/a ocupe puesto de categoría superior se le consolidará la categoría, siempre que haya desempeñado dichas funciones durante cuatro meses en un año o seis meses durante dos años, siendo estos períodos acumulativos.

#### Artículo 8.- Personal con capacidad disminuida.-

El/la trabajador/a cuya capacidad por la edad se viera disminuida y reconocida dicha situación por el servicio médico, la empresa procurará destinarlo a trabajos adecuados a su capacidad, respetando las condiciones económicas generales de su categoría.

#### Artículo 9.- Reserva de puesto de trabajo.-

A todos/as los/as trabajadores/ras que estén en situación de Incapacidad Temporal, se les reservará el puesto de trabajo de su categoría profesional correspondiente.

#### Artículo 10.- Derechos de los trabajadores.-

Los/as trabajadores/as tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integración física y a una adecuada política de seguridad e higiene; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al



ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

#### Artículo 11.- Obligaciones de los/as trabajadores/ras.-

Los/las trabajadores/ras tienen como deberes básicos cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las ordenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El/la trabajador/ra cuidará de los útiles, herramientas, equipo y limpieza dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudieran haber de los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

#### Artículo 12.- Clasificación profesional.-

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no impliquen apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

#### Artículo 13.- Grupos profesionales.-

Para las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, las partes contratadas se remiten al Convenio Sectorial Estatal del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales.

#### Artículo 14.- Categorías.-

##### ADMINISTRATIVO:

- Jefe/a Administrativo/a.
- Cajero/a.
- Oficial primero.
- Oficial segundo.
- Auxiliar.

##### MANDOS INTERMEDIOS:

- Supervisor/a o encargado/a de zona.

##### PERSONAL OBRERO:



- Especialista.
- Peón especializado/a o cristalero/a especializado/a.
- Conductor/a-limpiador/a.
- Limpiador/a.

#### Artículo 15.- Adscripción del personal.-

Al término de la concesión de una contrata de limpieza y al amparo y contenido del vigente artículo 44 del ET, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones; asimismo la nueva empresa se quedará con todos/as los/as trabajadores/ras que lleven trabajando 2 meses, pasando a ser fijos en la plantilla de la nueva empresa, independientemente del tipo de contrato que tengan.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de 3 días hábiles:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de las dos últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/ras afectados/as.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos dos meses.
- Relación de personal en la que se especifique, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, especificación del período de mandato si el/la trabajador/ra es representante sindical y fecha del disfrute de sus vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

#### INGRESOS Y ASCENSOS

##### Artículo 16.- Ingresos.-

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, siendo siempre las contrataciones a través de las oficinas del Servicio Público de Empleo.

Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso en el lugar y hora que la empresa indique.

##### Artículo 17.- Plazas vacantes.-

La empresa cubrirá con personas provenientes de las oficinas de Empleo, en el plazo más breve posible, las vacantes confirmadas (excedencia, Incapacidad Temporal o accidente) de no existir plantilla suficiente en la empresa.

En este caso, será necesario contar con el informe del Comité de Empresa o



delegados de personal.

Los/as trabajadores/as con contrato temporal serán los primeros en cubrir las vacantes antes mencionadas.

Asimismo se completarán jornadas con aquellos/as trabajadores/ras que mantengan contratos a tiempo parcial. Tendiendo especialmente a que ningún/a trabajador/a tenga jornadas inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

Artículo 18.- Período de prueba.-

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación.

- Personal administrativo: Dos meses.
- Mandos intermedios: Dos meses.
- Personal obrero: 15 días hábiles.

Durante este período tanto la empresa como los/as trabajadores/ras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el/la trabajador/a ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el/la trabajador/a durante el período de prueba percibirá la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

La situación de Incapacidad Transitoria que afecte al/la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 19.- Ascensos.-

Como principio laboral, los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del/de la trabajador/a, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a justicia equitativa y social en la empresa, se constituirá en las óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los/as trabajadores/ras optantes a ingresos o ascensos de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del Empresario y por la representación de los/as trabajadores/ras en número paritario.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el/la operario/a procedente de la propia empresa, por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos, tenga su capacidad disminuida.

**PRINCIPIOS A TENER EN CUENTA**

- a. Para la promoción no habrá discriminación por razones de sexo, estado civil,



condición social, ideas, etc.

- b. Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa y en el centro de trabajo al menos con 15 días de antelación.

#### Artículo 20.- Preavisos por cese.-

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado/a a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Administrativos/as y mandos intermedios: Un mes.
- Subalternos/as, obreros/ras y varios: 6 días hábiles.

#### PLANTILLAS

#### Artículo 21.- Cambio de puesto de trabajo.-

- A. El cambio se comunicará al/la trabajador/a con la suficiente antelación. Igualmente se dará a conocer a los representantes de los traslados a efectuar.
- B. En todo caso, a la hora de realizar cualquier traslado justificado, se tendrá en cuenta la proximidad del centro al domicilio del trabajador/a.
- C. Cuando se produzca dicho traslado se respetarán al/la trabajador/a las condiciones de trabajo que tenía en el anterior centro, entre ellas jornada, horario y siempre que las condiciones de trabajo en el nuevo centro lo permitan.

#### Artículo 22.- Preavisos por inasistencia al trabajo.-

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa, a la mayor brevedad posible a partir del momento en que tenga conocimiento del hecho que lo motive, con anterioridad a la jornada laboral, justificando la causa, a fin de que la empresa pueda prestar el servicio contratado.

#### Artículo 23.- Jornada laboral.-

La jornada laboral para todo el personal de la empresa será de 38 horas semanales, realizándose esta de lunes a viernes o según la proporción a su jornada de trabajo.

Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 15 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada diaria no podrá exceder de 9 horas.

Se establecen 6 días anuales de descanso a determinar y acordar entre las partes; si no fuese posible el acuerdo, estos días se añadirán a las vacaciones.

El personal afectado, disfrutará de dos días más en Navidad, 24 y 31 de diciembre, que tendrán la consideración de inhábiles, siendo compensados con dos días por cada uno de ellos a quien le corresponda trabajar. Para los años en que el día 24



y/o 31 de diciembre, coincida con día festivo, se disfrutará de un día más de asuntos propios.

Durante la semana de ferias de Guadalajara, en el mes de septiembre, las trabajadoras y trabajadores, diariamente solo realizarán el 50% de la jornada que habitualmente trabajan. Si coinciden, los días de Ferias en períodos de vacaciones, las horas no disfrutadas, se trasladarán a otros días para su disfrute.

Los días 23 y 30 de diciembre, solo se trabajará el 50% de la jornada, que cada trabajador/a realiza habitualmente.

#### Artículo 24.- Jornada en domingos y festivos.-

El personal contratado, para cuya jornada se desarrolla en domingos y festivos percibirá un plus de 30,68 – por jornada completa y además podrá optar entre:

- a. Disfrutar de un día de descanso semanal, compensación dentro de la semana siguiente por acuerdo de las partes.
- b. Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c. Cobrarlo según normativa vigente.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, y, en su caso, la mañana del lunes.

#### Artículo 25.- Vacaciones.-

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones, para ambos años, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio, y el 30 de septiembre, de forma ininterrumpida.

#### Artículo 26.- Permisos y licencias.-

El/la trabajador/a, avisando con la antelación posible, tendrá derecho desde que se produzca el hecho causante a permisos retribuidos en los que percibirá las retribuciones fijadas en las tablas del Convenio, más los complementos personales si los hubiere, en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento, intervención quirúrgica, así como por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y padres políticos y hermanos políticos; cinco días laborables que se ampliarán hasta ocho días naturales cuando necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- b) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cinco días laborables.
- b) En casos de tíos carnales y sobrinos, se concederá un día, que se ampliará a dos, en caso de producirse fuera de la provincia.
- c) En caso de nacimiento de hijos, tres días naturales (de los cuales, dos serán



laborables, que elegirá el interesado/a), cuando exista desplazamiento el plazo será de cuatro días, que se ampliará a cinco cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.

d) En caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día natural.

e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

f) En caso de matrimonio del/de la trabajador/a, siempre que se continúe prestando servicio a la empresa; veinte días naturales.

g) En caso de asistencia a la consulta médica del seguro de enfermedad, por el tiempo necesario, hasta un límite de 20 horas anuales para médico de cabecera.

Sin límite de horas en caso de asistencia a la consulta médica especializada en la Seguridad Social, así como el especialista en pediatría.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones en caso de representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

j) Cuando se deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, se concederá el permiso retribuido en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

k) En el supuesto de que el alumbramiento se produzca durante el período vacacional, se abonará en metálico al trabajador, los días laborables a los que hace referencia el apartado c).

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y al R.D 5/2023

Artículo 27.- Excedencias.-

a) Excedencias voluntarias:

1. El/la trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo. La petición de la misma deberá formularse con 30 días de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute y la reincorporación se producirá si el/la trabajador/ra avisa igualmente con 30 días.

2. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a excedencia, para atender el cuidado de un hijo. Cuando el padre y madre trabajen ejercerán solo uno de ellos dicho derecho.



3. También podrán ejercitar este derecho los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras desempeñen dicho derecho.

b) Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa, a todo/a trabajador/a que lo solicite para ejercitar un cargo público que imposibilite a su titular la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el referido cargo.

c) Maternal y para la atención de familiares:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, no obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

#### RÉGIMEN ECONÓMICO: RETRIBUCIONES

##### 28.- Salario convenio y pago.-

El Salario Convenio será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I, si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. La empresa unilateralmente no podrá reducir la jornada laboral ordinaria, siempre que esta reducción implique a su vez una merma en su salario.

El pago de haberes se efectuará mensualmente antes del último día del mes al que corresponda el recibo salarial.

##### Artículo 29.- Plus convenio.-

Se establece un plus denominado plus convenio para todo el personal afectado por este convenio cuyas cantidades se recogen en las tablas anexas.

##### Artículo 30.- Plus de transporte.-



Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus de transporte por 12 pagas para todas las categorías como se indica en las tablas anexas.

#### Artículo 31.- Antigüedad.-

Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en trienios, al 4% cada uno de ellos del salario Convenio de la tabla salarial anexa.

#### Artículo 32.- Gratificaciones extraordinarias.-

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas «de verano o junio, Navidad y Beneficios», en la cuantía de 30 días de salario más antigüedad, más plus convenio para todas las personas trabajadoras.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- A. Gratificación de verano o junio: 30 de junio.
- B. Gratificación de Beneficios: Esta paga será prorrateada en 12 mensualidades.
- C. Gratificación de Navidad: 22 de diciembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- 1. Gratificación de verano o junio: De 1 de enero a 30 de junio.
- 2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- 3. Gratificación de Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

#### Artículo 33.- Horas extraordinarias.-

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento del 75%, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al/la trabajador/a del resumen semanal de las mismas.

En ningún caso podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

#### Artículo 34.- Subida salarial.-

Para el año 2022 se acuerda prorrogar las tablas salariales del año 2021 y por tanto no experimentarán incremento salarial alguno. Para el año 2023 se plantea una subida del 3%, para el año 2024 un 3%, para el año 2025 el 3,5 % y para el año 2026 un 3,5 %.

#### MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

#### Artículo 35.- Accidente.-

En el caso de accidente y enfermedad profesional a partir del primer día y hasta su



finalización, la empresa abonará al/a la trabajador/a accidentado/a un suplemento en metálico hasta completar el 100% de todos los conceptos salariales más antigüedad en el momento de la baja.

Se pretende con este artículo que el/la trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos salariales más antigüedad.

#### Artículo 36.- Intervenciones quirúrgicas.-

En caso de baja con intervención quirúrgica, la empresa abonará al/a la trabajador/a intervenido/a un suplemento metálico, hasta completar el 100% de todos los conceptos salariales, más antigüedad desde el momento de la intervención hasta su alta.

Se pretende con este artículo que el/la trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos salariales más antigüedad.

#### Artículo 37.- Enfermedad y accidente no laboral.-

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico hasta el 100% de todos los conceptos desde el primer día de la baja. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Se pretende con este artículo que el/la trabajador/a no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos salariales más antigüedad.

#### Artículo 38.- Embarazos.-

A partir del tercer mes de embarazo, previa justificación facultativa, la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marque la Ley para su incorporación a su puesto anterior. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

En situación de baja por embarazo y a partir del 1.er día de la baja, la empresa abonará a la trabajadora un complemento en metálico del 100% de todos los conceptos salariales más antigüedad existente en el momento de producirse la baja.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 39.- Lactancia.-**

Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza dicho derecho podrá sustituir el mismo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa justificación que acredite la misma.

**Artículo 40.- Guarda legal.-**

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

**Artículo 41.- Protección social.-**

En los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada, realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

**Artículo 42.- Revisión médica.-**

Todo el personal comprendido en el presente Convenio, se someterá a una revisión médica anual obligatoria que será por cuenta de la empresa. Al personal que trabaje de noche se le abonará una hora normal de su salario, salvo acuerdo más favorable entre las partes.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a, a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, se dará cuenta al Comité de Seguridad e Higiene o al Comité de Empresa.

**Artículo 43.- Vestuario.-**

La empresa vendrá a solicitar, por escrito, a cada uno de sus clientes facilite un cuarto apropiado para cambiarse el personal que tenga trabajo en el centro de que se trate.

**Artículo 44.- Ropa de trabajo.-**

Las empresas facilitarán gratuitamente a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada (mono o camisa y pantalón y calzado adecuado) para el desempeño de su tarea, que al menos tendrá que ser dos al año (ropa de verano e invierno).

**Artículo 45.- Medios de protección.-**



La empresa queda obligada a facilitar a los/as trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, el uso de los equipos de protección individual será obligatorio.

**Artículo 46.- Instrucción.-**

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo al Comité de Seguridad e Higiene o al Comité de Empresa.

**Artículo 47.- Anticipos.-**

La empresa queda obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por un importe máximo del 90% del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

**Artículo 48.- Jubilación.-**

Los/as trabajadores/as que voluntariamente se jubilen antes de los 64 años, recibirán de la empresa 1.509,37 € para el año 2022, 1554,65 € para el año 2023, 1601,29 € para el año 2024, 1657,33 € para el año 2025 y de 1715,34 € para el año 2026 → por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria. Será condición indispensable para la percepción de esta cantidad el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad de 6 años en la empresa.

**Artículo 49.- Jubilación anticipada.-**

Se accederá a la jubilación anticipada conforme a la ley vigente en la legislación actual en dicha materia.

**Artículo 50.- Jubilación parcial.-**

Se accederá a la jubilación parcial conforme a la ley vigente en la legislación actual en dicha materia.

**Artículo 51.- Toxicidad, peligrosidad y penosidad.-**

De acuerdo con el artículo 19 A) acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales (BOE n.º 220 del 14 de septiembre de 2005), aquellos/as trabajadores/as y por el tiempo que realicen tareas como tóxicos, peligrosos o penosos, y que no sean subsanados, percibirán un incremento del 20% del salario base.

Será Jurisdicción Social quien determine que labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad o penosidad.

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 52.- Régimen disciplinario.-**



La empresa ejecutará su acción sancionadora en virtud de los incumplimientos laborales de los trabajadores.

La graduación de faltas y sanciones es la prevista en el artículo 11, del Convenio Sectorial Estatal del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción Social. La sanción de las faltas graves o muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas leve prescribirán a los diez días, las 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.

Antes de la imposición de sanciones graves o muy graves, la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores, los cuales deberán emitir un informe en un plazo de seis días, siendo a partir del séptimo, cuando la empresa ejercitará su acción sancionadora.

#### DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 53.- Derechos de los representantes.-

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, Delegados de Personal o Comités de Empresa.

- a. Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
  - Hasta 250 trabajadores/a: 25 horas.
  - De 251 a 600 trabajadores/a: 35 horas.
  - De más de 600 trabajadores/a: 40 horas.
- b. Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa, para comunicaciones de carácter laboral y sindical.
- c. Podrán requerir a la empresa para que se exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo, y de los modelos TC-1 y TC-2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.
- d. Se podrán acumular en cada representante de los/as trabajadores/as el doble de horas que le corresponda en el apartado a) de este artículo por cesión de otros salvo mejor acuerdo.
- e. Los/as delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas establecidas para los Comités de Empresa.



El Comité de Empresa y los delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

1) Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

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

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «estatus» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o, especialidades del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8) Ejercer su labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de esta Ley.



9) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10) Colaborará con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11) Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1 y 4 del número I anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

12) Se mantendrán reuniones cada 2 meses entre la empresa y el Comité con carácter ordinario y extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

### III

1) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano Colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de sus miembros.

2) Los miembros del Comité de Empresa y los delegado de Personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.2 y 2 y 4 del apartado primero del capítulo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

### IV

Los/as trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa, Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los/as delegados/as de personal, el Comité de Empresa, Centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será de trabajadores/as no inferior al 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o los Delgados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Solo incluidos en el Orden del día. La Presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con esta las medidas.



Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales, o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse al normal desarrollo de la producción las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los representantes legales de los/as trabajadores/as y la empresa, podrán negociar un crédito retribuido de horas de asamblea, con un máximo de doce anuales.

Artículo 54.- Comisión paritaria.-

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una Comisión paritaria compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la Comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la Comisión paritaria deberá reunirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede, sita en calle Hermanos García Noblejas n.º 43. CP 28037 Madrid. En caso de que el informe recoja el acuerdo de la Comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará expedita la vía judicial.

La Comisión paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/as vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el RD Ley 5/1979, del 25 de enero, y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

En este ámbito se tendrá en cuenta el III Acuerdo de Solución Autónoma de



Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM), suscrito el 9 de diciembre de 2013, y publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha el 20 de marzo de 2014.

Artículo 55.- Seguridad e higiene.-

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. En número de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. La empresa se compromete a reunirse con el delegado de prevención de riesgos al menos tres veces al año y siempre que sea preciso por motivos de seguridad y salud de sus trabajadores.

Artículo 56.- Cobros cuotas sindicales.-

Las empresas, de más de 50 trabajadores/as descontarán de la nómina de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto el escrito deberá contener:

- Cuantía a descontar.
- Entidad Bancaria y cuenta corriente donde deben abonarse dichas cantidades mensuales.

En el caso de que el trabajador, una vez hecha la petición desee que no se lo descuente, deberá comunicárselo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar.

Artículo 57.- Póliza de seguro.-

La empresa tiene suscrita una póliza con una Compañía de Seguros que cubra el riesgo por muerte, por accidente laboral, enfermedad profesional e invalidez permanente absoluta con las mismas causas, incluyendo el accidente «in itinere» por un capital de 17.000 – para todo el personal afecto por este Convenio.

Artículo 58.- Vacantes.-

En caso de que sufran vacantes en los centros de trabajo, la Empresa ofertará esta al personal de la misma que haya comunicado fehacientemente su deseo de cambiar de centro, teniendo preferencia los de más antigüedad.

Artículo 59.- Disposición adicional 1.<sup>a</sup> o derecho supletorio.-

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 60.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.-

1. Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción



de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente acuerdo se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

3. A los trabajadores/as incluidos en este convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su protocolo de acoso.

#### Disposición Adicional Primera (SMI)

Los incrementos económicos tendrán efectos desde el día 1 de enero de 2023. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual, y proporcional al período y jornada efectivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, las empresas habrán de complementar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

#### ANEXO I

	LIMPIADORA AÑO 2022	LIMPIADORA AÑO 2023	LIMPIADORA AÑO 2024	LIMPIADORA AÑO 2025	LIMPIADORA AÑO 2026
SALARIO BASE:	778,30 €	801,65 €	825,70 €	854,60 €	884,51 €
PRORRATA DE B:	73,02 €	75,21 €	77,47 €	80,18 €	82,99 €
PLUS CONVENIO X 15:	98,46 €	101,41 €	104,45 €	108,11 €	111,89 €
PLUS DE TRANSPORTE:	57,86 €	59,60 €	61,39 €	63,54 €	65,76 €