



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 3 de junio de 2011 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Burgos. Código Convenio 09000375011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Burgos, suscrito el día 23 de mayo de 2011, de una parte, por representantes de la Asociación Burgalesa de Empresarios para la Limpieza de Edificios y Locales (ABELEL) y por representantes de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de otra, por representantes de las Centrales Sindicales U.G.T., C.G.T. y CC.OO., presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 31 de mayo de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que 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 (B.O.E. de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, 3 de junio de 2011.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I

Sección 1.^a – PARTES CONTRATANTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.º – *Partes contratantes*: El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre la Asociación Burgalesa de Empresarios para la Limpieza de Edificios y Locales (ABELEL), ASPEL y las centrales sindicales U.G.T., C.G.T. y CC.OO.

Artículo 2.º – *Ámbito territorial y funcional*: El presente Convenio será de ámbito provincial obligando a todas las empresas con centros de trabajo radicados o que radiquen en cualquier punto de la provincia de Burgos, que se dediquen a la actividad de «limpieza de edificios y locales», incluidas aquellas divisiones comerciales, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación de servicios de limpieza de edificios y locales, aun cuando la actividad principal de las empresas o grupo de empresas en que se hallen sea distinta.

También estarán incluidas en este convenio aquellas empresas o grupos que tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 3.º – *Ámbito personal*: Afectará a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas indicadas en el artículo 2.º del presente Convenio.

Artículo 4.º – *Ámbito temporal*: Este Convenio entrará en vigor tras su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, si bien sus efectos económicos comenzarán el 1 de enero de 2011, finalizando el 31 de diciembre del año 2011. La denuncia del presente convenio será automática a la finalización del mismo. Mientras no se firme otro convenio, queda vigente el contenido normativo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º – *Comisión Paritaria*: Con objeto de interpretar los pactos habidos en este Convenio, vigilancia de su cumplimiento y cuantas otras actividades puedan conducir a una mayor eficacia de lo establecido, se constituye esta comisión que estará compuesta por seis representantes de las centrales sindicales firmantes del Convenio y tres empresarios pertenecientes a la Asociación Burgalesa de Empresarios para la Limpieza de Edificios y Locales (ABELEL) y tres de ASPEL.

No obstante, quedará esta comisión válidamente constituida y tendrán eficacia sus acuerdos cuando así lo determinen por unanimidad los miembros asistentes, aun cuando no comparezca el número de representantes que aquí se determina, y siempre que se mantenga la proporción establecida en el párrafo anterior.

Sección 2.^a – GARANTÍAS PERSONALES, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 6.º – *Garantías personales*: En todo caso, las empresas se obligan a respetar las condiciones pactadas a título personal que tengan establecidas al entrar en vigor este Convenio, que con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.



Artículo 7.º – *Compensación y absorción*: Todas las mejoras establecidas en este Convenio deberán ser absorbidas en su totalidad por las empresas. Las disposiciones legales que con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio signifiquen variación económica, sólo serán de aplicación si globalmente consideradas superan el nivel de ingresos establecidos en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el Convenio que subsistirán en sus propios términos, no modificándose ni la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio.

CAPÍTULO II. – JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 8.º – *Jornada de trabajo*: Se establece una jornada en cómputo anual de 1.763 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de bocadillo será de 15 minutos diarios, se computará como tiempo efectivo de trabajo en jornada continuada y completa.

En los centros de trabajo donde se trabaje los siete días de la semana, el trabajador/a tendrá derecho a realizar su descanso en fin de semana (en sábado y domingo) al menos una vez al mes.

Artículo 9.º – *Vacaciones*: El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, que serán retribuidos a salario base pactado en este Convenio más antigüedad y prorrateo de la paga de beneficios, en su caso. Podrán añadirse los días de libre disposición establecidos en el artículo 10.º a este periodo vacacional. El personal que ingrese o cese dentro del año será acreedor por doceavas partes al disfrute de los días que proporcionalmente le corresponda en relación al tiempo verdaderamente trabajado.

El/la trabajador/a y la empresa conocerán las fechas de vacaciones que correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El periodo vacacional estará comprendido preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con un día festivo, ni con un día de descanso, se iniciarán necesariamente en día laboral para el trabajador/a afectado.

Si a la fecha de inicio vacacional previsto en el calendario establecido, el/la trabajador/a no pudiere comenzar su disfrute por encontrarse en incapacidad temporal que requiera internamiento en establecimiento sanitario que dure más de tres días o por intervención quirúrgica con la misma duración de internamiento, la empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del/la trabajador/a se produzca antes de finalizar el año natural al que le corresponden las vacaciones pendientes.

Para los/as trabajadores/as que presten servicios en un solo centro que cierre por vacaciones, el trabajador tomará éstas en dicho periodo. En el supuesto de que el/la trabajador/a preste sus servicios en más de una empresa, las vacaciones las establecerá aquella de las empresas para las que realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquella de más antigua vinculación con dicho trabajador/a. En el caso de cierre de una de las empresas por periodo de vacaciones, éste será el parámetro preferente, y deberá ser coincidente en el tiempo para todas las empresas afectadas y en este periodo.



En caso de que el/la trabajador/a desee disfrutar las vacaciones en dos periodos, será preciso acuerdo previo con la empresa.

Los trabajadores/as podrán acumular las vacaciones al periodo de descanso por maternidad.

Artículo 10.º – *Permisos retribuidos*: El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio, el permiso será de 15 días naturales, y empezará a disfrutarse a partir del primer día hábil desde la fecha del mismo o si el/la trabajador/a lo solicita podrá disfrutarse con 7 días de antelación.

b) Dos días por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá por desplazamiento, a efectos de permisos, el realizado fuera de la provincia de Burgos.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, cuñados, padres, suegros, abuelos y nietos, se concederán tres días si es dentro de la provincia de Burgos y cinco días si es fuera de la misma.

d) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, hermanos, cuñados, padres, suegros, abuelos y nietos. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A efectos de permisos, se entenderá como accidente o enfermedad graves, cuando sea preciso intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera una convalecencia de al menos 48 horas de duración. También serán enfermedades graves las que se clasifiquen por un facultativo como tales.

Asimismo, se entenderá por desplazamiento, a efectos de permisos, el realizado fuera de la provincia de Burgos.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de aquellos, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, el trabajador/a después del periodo de maternidad o de las vacaciones si las hubiese unido a aquel, podrá acumular esta reducción en media hora de lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dicho periodo continuado equivale a 14 días naturales para aquellos que hayan tomado únicamente las dieciséis semanas de maternidad y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este periodo de 16 semanas se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para completar los nueve meses.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen; se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

j) El día de la boda de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad.

k) Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a precise acudir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo acreditarse el mismo mediante el correspondiente justificante expedido por el facultativo.

l) Tres días de libre disposición en cada año, no recuperables. Estos días de libre disposición deberán ser solicitados por el trabajador/a por escrito y con una antelación de al menos 7 días (salvo acuerdo entre las partes) y no podrán disfrutarse de forma simultánea por más de un 15 por ciento de la plantilla de la empresa o por más de 1 por cada 5 trabajadores o fracción del centro de trabajo.

m) Cualquier otro permiso que establezca el Estatuto de los Trabajadores o el resto de normativa legal vigente.

Artículo 11.º – *Excedencias*: Se establecen:

1. Excedencia voluntaria: El trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco años, no pudiendo utilizar este derecho para prestar servicios en empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio. Este derecho solo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Empresa y trabajador podrán acordar periodos de excedencia diferentes al señalado.



El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad sin que tenga derecho a la asistencia a cursos de formación.

El trabajador/a en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reingreso inmediato por escrito y con acuse de recibo con una antelación mínima de un mes antes de la reincorporación a su puesto de trabajo.

En estos supuestos de excedencia voluntaria, cualquiera que sea la fecha de su reincorporación, la reserva quedará únicamente referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Excedencia por cuidado de guarda legal: 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de esta excedencia por cuidado de guarda legal conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

El trabajador/a en situación de esta excedencia deberá solicitar el reingreso inmediato por escrito y con acuse de recibo con una antelación mínima de un mes antes de la reincorporación a su puesto de trabajo.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, si la reincorporación se produce durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



CAPÍTULO III. – RETRIBUCIONES

Sección 1.ª – RETRIBUCIONES, PAGAS EXTRAORDINARIAS, ANTIGÜEDAD.

Artículo 12.º – *Retribuciones*: El salario base mensual de cada categoría profesional para el año 2011 será el que se especifica respectivamente en la tabla salarial que como Anexo se acompaña.

Dichos salarios corresponden a una jornada laboral completa. El personal que realice jornada laboral inferior a la establecida en el presente Convenio percibirá el citado salario a prorrata.

El pago de salarios por las empresas se efectuará dentro de los cinco días naturales siguientes a su devengo.

Artículo 13.º – *Cláusula de actualización*: Durante el año 2011 no habrá ni revisión ni actualización.

Artículo 14.º – *Paga de beneficios*: Los/as trabajadores/as percibirán una paga por importe de 30 días de salario base pactado en este Convenio, más antigüedad, a pagar dentro del primer trimestre del año natural siguiente, pudiendo las empresas pagar en prorrateos mensuales. Dicha paga corresponderá en ambos casos a doce meses de prestaciones de servicios en la empresa o la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15.º – *Gratificaciones extraordinarias*: Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, una paga extraordinaria de verano y otra de invierno, por importe cada una de ellas de 30 días de salario base pactado en este Convenio, más antigüedad, que serán devengadas semestralmente. Quienes ingresen o cesen dentro de cada semestre, serán acreedores de la parte proporcional correspondiente.

La paga extraordinaria de verano se abonará antes del 6 de julio y la de invierno antes del 23 de diciembre.

Artículo 16.º – *Aumentos por años de servicio*.

1. Los/as trabajadores/as hijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa.

2. Se fija el precio del trienio para el año 2011 en 32,05 euros/mes.

3. No se podrá percibir por este complemento más del 32% del salario base de cada categoría.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa.

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

6. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y permisos retribuidos, de incapacidad temporal y excedencia especial.



7. El/la trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 17.º – *Garantía de cobros*: Los incrementos resultantes del presente Convenio se abonarán a la firma del mismo y una vez publicados en el «Boletín Oficial» de la provincia. Las personas que hayan causado baja en la empresa, con independencia de las razones de la misma, tendrán derecho a las percepciones de los atrasos de Convenio.

Sección 2.ª – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Artículo 18.º – *Dietas*: Se establecen como dietas para el año 2011 las cantidades de 39,42 euros para la dieta completa y de 19,73 euros la media dieta.

Sección 3.ª – OTRAS PERCEPCIONES.

Artículo 19.º –

Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana se retribuirán con un plus denominado de nocturnidad cuya cuantía por hora efectivamente trabajada es para el año 2011 de 0,72 euros.

Plus de domingos y festivos: Se establece un plus por hora trabajada en las 14 fiestas laborales anuales legal y oficialmente establecidas cuya cuantía es para el año 2011 de 1,63 euros.

Asimismo este plus será también de aplicación todos los domingos del año, salvo para aquellos trabajadores contratados exclusivamente para prestar sus servicios en domingos y/o festivos.

Las empresas respetarán las cuantías que vengán abonando por dichos pluses, si fuesen superiores a las fijadas por este Convenio.

Sección 4.ª – HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 20.º – *Horas extraordinarias*: Ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1. Se realizarán las horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdidas de materias primas.

2. Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso (1 hora extra = 1 hora 45 minutos) en lugar de ser retribuidas monetariamente.

3. Las horas extraordinarias realizadas dentro de los supuestos antes mencionados si no son compensadas por tiempo de descanso como especifica el punto segundo, se abonarán al precio normal más el 75%; se incluirán en nómina y se entregará mensualmente relación nominal de las realizadas a los representantes de los/as trabajadores/as.



CAPÍTULO IV. – MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.º – *Complementos a las prestaciones obligatorias de Seguridad Social.*

1. Incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral: Se abonará al/a trabajador/a los siguientes complementos sobre las prestaciones obligatorias de Seguridad Social:

a) Hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, compuesta exclusivamente por los conceptos: Salario base, antigüedad y prorrata de pagas extras, durante los primeros 15 días de la baja. En cualquier caso, se establece una limitación de 15 días por año natural, en los que el/la trabajador/a puede percibir dicho complemento.

b) Hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, compuesta exclusivamente por los conceptos: Salario base, antigüedad y prorrata de pagas extras, desde el 21 día de la baja.

c) En los casos de hospitalización derivada de enfermedad común y accidente no laboral, siempre que pase de tres días de estancia, se complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, compuesta exclusivamente por los conceptos: Salario base, antigüedad y prorrata de pagas extras, las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social desde el primer día de la baja.

2. Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: Se abonará al/a trabajador/a un complemento sobre las prestaciones obligatorias de Seguridad Social que alcance hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, compuesta exclusivamente por los conceptos: Salario base, antigüedad y prorrata de pagas extras, desde el primer día de la baja.

3. En los supuestos de suspensión por riesgo durante el embarazo que dan lugar al subsidio o prestación de la Seguridad Social según el capítulo III del Real Decreto 1251/2001 (o norma que le sustituya), en caso de serle reconocido dicho subsidio o prestación por parte del Estado, las empresas complementarán hasta el 100% de la misma.

Artículo 22.º – *Seguro por accidente laboral:* A partir del 1 de enero de 2011 este seguro de accidente de trabajo cubrirá la muerte y cualquier clase de incapacidad permanente para los/as trabajadores/as que habitualmente vienen trabajando en alturas, considerándose éstas por encima de los dos metros y medio; la altura es de los pies al suelo y con una cobertura de 7.000 euros.

Artículo 23.º – *Revisión médica:* Se efectuará un reconocimiento médico cada tres años a todos los/as trabajadores/as, los resultados de dichos reconocimientos serán entregados a los/as trabajadores/as. Se garantiza que cada tres años todos los/as trabajadores/as pasen reconocimiento médico, aunque se haya producido subrogación de empresa. A los/as trabajadores/as de nueva incorporación, que no sean fruto de una subrogación, se les garantizará el primer reconocimiento médico cuando lleven trabajando 6 meses en la empresa.

Artículo 24.º – *Trabajos tóxicos:* En aquellos trabajos declarados tóxicos, penosos o peligrosos por la Oficina Territorial de Trabajo, cada 55 minutos trabajados equivaldrán a una hora.



Artículo 25.º – *Ropa de trabajo*: Al ingreso del/la trabajador/a en la empresa, se le facilitarán dos buzos o batas y un par de calzado homologado, que serán sustituidos por otros en caso de desgaste natural o notable deterioro de la prenda, que será devuelta en caso de cese del/la trabajador/a o sustitución de la prenda. Se suministrarán igualmente guantes de goma, casco protector, guantes de seguridad y cinturón de seguridad, para aquellos trabajos que se necesiten. El/la trabajador/a será responsable de la debida y adecuada utilización de este material.

CAPÍTULO V. – VARIOS

Sección 1.ª – MOVILIDAD.

Artículo 26.º – *Desplazamientos*: Los desplazamientos que por causa de trabajo tengan que realizarse dentro de la jornada, se computarán como tiempo de trabajo efectivo, siempre que sea la conexión directa entre dos centros de trabajo. La empresa compensará los gastos ocasionados con el plus de transporte.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio y siempre que la empresa no proporcione los medios adecuados para el desplazamiento al puesto de trabajo, no existiera transporte público y se utilice el vehículo particular; tendrán derecho al abono de 0,19 euros/kilómetro (esta cuantía, durante la vigencia del Convenio, se abonará en la misma cuantía que venga fijada en el Ministerio de Hacienda) tanto a la ida como a la vuelta (con la correspondiente justificación del gasto) y siempre que el centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el/la trabajador/a. Se entenderá por límite de casco el fijado municipalmente para la tarifa urbana de los taxis en los lugares donde exista.

Teniendo como referencia para el cómputo de dicho plus desde el centro del casco urbano de la localidad que se trate hasta el centro de trabajo.

Artículo 27.º – *Movilidad del personal*: La movilidad del personal se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, si bien cualquier cambio de puesto de trabajo deberá ser debidamente justificado por escrito, a petición también escrita del/la trabajador/a afectado, siempre que no resultaran satisfactorios los argumentos expuestos verbalmente por la empresa.

Artículo 28.º – *Corretornos*: En los centros de trabajo que con estricta necesidad y con autorización laboral se trabaje los domingos y festivos, se establecerá el correspondiente corretornos para que el personal que trabaje en ellos pueda descansar.

Artículo 29.º – *Apertura de centros de trabajo*: Será obligación de las personas encuadradas en los grupos 4.º y 5.º de este Convenio el abrir y cerrar los centros de trabajo donde ellos presten sus servicios, debiendo para ello ser portadores de las llaves. En caso de pérdida o deterioro de las mismas la responsabilidad será de la empresa en la que este personal preste sus servicios.



Sección 2.^a – ALTAS Y BAJAS.

Artículo 30.º – *Altas en la empresa*: La empresa reflejará en el tablón de anuncios las altas en la Seguridad Social que se produzcan en la plantilla, o una vez que los/as trabajadores/as hayan superado el periodo de prueba.

Artículo 31.º – *Finiquitos*: Los/as trabajadores/as que cesen en las empresas podrán solicitar del Comité de Empresa o Delegado de Personal, su firma para la plena validez del finiquito siempre y cuando los trabajadores cesantes sean fijos.

El empresario con ocasión de la extinción del contrato al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los/as trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores o bien que el/la trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impide la presencia del representante en el momento de la firma, el/la trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 32.º – *Bajas o ceses*: Cuando algún trabajador/a desee cesar voluntariamente en la empresa y tuviese un contrato de trabajo de duración superior a un año, deberá notificarlo con una antelación mínima de 15 días. En los supuestos de contrato de obra o servicio determinado será de aplicación siempre que el/la trabajador/a lleve trabajando al menos un año.

En caso de no realizar esa notificación o lo hiciera en un plazo inferior, la empresa estará facultada para descontar de los salarios o cuantías pendientes de recibir por el/la trabajador/a igual número de salarios/día a los que no notificó con antelación la baja voluntaria de acuerdo con el párrafo anterior.

La empresa también estará obligada a notificar al/a trabajador/a la finalización de los contratos de duración superior a un año o en los supuestos de contrato de obra o servicio determinado y siempre que el/la trabajador/a lleve trabajando al menos un año, con la misma antelación mínima de 15 días. En caso contrario deberá indemnizar al/a trabajador/a en los mismos términos y cuantías que se establecen en el párrafo anterior.

Sección 3.^a –

Artículo 33.º – *La acción sindical*: Las empresas se someterán a las leyes que sobre esta materia rijan durante el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 34.º – *Acumulación de horas sindicales*: Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumular el crédito horario en 1 o 2 miembros como máximo durante periodos semestrales, preavisando a la empresa con un mes de antelación, designando nominalmente en quién recae ese crédito. Esta acumulación podrá efectuarse bien por todo el periodo semestral o bien por un periodo inferior, bien entendido que en este último caso no podrá ejercitarse el derecho de acumulación en el resto del semestre.



Artículo 35.º – *Cláusula de no discriminación*: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Todos los/as trabajadores/as serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose ni acoso sexual ni psicológico, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Artículo 36.º – *Conciliación de la vida laboral y familiar*: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37.º – *Ley de Igualdad*: De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/3/2007).

Sección 4.ª – ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 38.º – *Subrogación*: Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por lo cual, al término de la adjudicación de una contrata de limpieza, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, incluida la de sociedad irregular, centro especial de empleo, cooperativa con o sin ánimo de lucro, etc.

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

1. Con el fin de estabilizar el empleo de los/as trabajadores/as del sector, procederá la subrogación cuando concurren los supuestos previstos en el presente artículo:

I. Al término de la concesión de una contrata de limpieza los/as trabajadores/as de la contratista cesante pasarán a la nueva titular de la contrata cuando estén adscritos a la dependencia de la que se trate, fuere la modalidad contractual la que fuere, exigiéndose una adscripción funcional a dicha dependencia de al menos 5 meses. Si la antigüedad es inferior a cinco meses en el centro de trabajo, pero coincide con la antigüedad real del/la trabajador/a, procederá igualmente la subrogación, aun siendo el periodo de adscripción inferior a dicho plazo.



II. También serán subrogables los/as trabajadores/as que se encuentren con derecho a reserva del puesto de trabajo (que cumplan los requisitos del anterior apartado) y que en el momento de la finalización efectiva de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas; igualmente en los casos de desplazamiento temporal pactado entre las partes. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos/as trabajadores/as pasará a la nueva titular hasta tanto se produzca la incorporación del sustituido.

2. El personal que viniese prestando servicios en dos o más empresas, centros o contrataciones, deberá pasar a la situación legal de pluriempleo, cuando con ocasión del cambio de titularidad de una de ellas hubiera de depender de dos o más empresas.

3. No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a 12 meses. Si la empresa saliente o los/as trabajadores/as probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con el personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo. En este supuesto, si los/as trabajadores/as manifestasen su interés por reincorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de la previa finalización de su relación laboral hubieran recibido algún tipo de indemnización (ya sea por acuerdo de las partes, por laudo, o por sentencia judicial) no debe producirse un enriquecimiento injusto de los mismos. Por ello se calcularían las retribuciones que el/la trabajador/a ha dejado de percibir durante ese periodo de suspensión de la contrata. Una vez hecho esto se suman todos los importes que desde ese momento haya percibido como indemnización por despido, subsidio o prestación por desempleo, retribuciones por trabajos esporádicos, etc. Si este último importe fuera superior a los salarios dejados de percibir por el/la trabajador/a durante la suspensión, deberá reintegrar al empresario saliente el importe resultante de la diferencia, siendo la presentación de documento que lo acredite necesaria para que proceda la subrogación.

4. La subrogación entre empresa cesante y nueva adjudicataria de la contrata objeto de aquella, no afectará ni a la duración ni al calendario de vacaciones de la plantilla. En los casos de cese del/la trabajador/a por subrogación a una nueva adjudicataria del servicio, la empresa saliente será responsable del pago de la parte proporcional de vacaciones que el/la trabajador/a haya devengado en esa empresa desde el día 1 de enero y hasta la fecha de cese, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a disfrutar de vacaciones completas. En definitiva la empresa saliente y la empresa entrante asumirán cada una de ellas el pago de la parte proporcional de vacaciones que correspondan al tiempo en que el/la trabajador/a haya prestado servicios en cada una de ellas, antes y después de la subrogación.

5. Serán requisitos formales para la subrogación:

a) Por la empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata lo comunicará de modo fehaciente (escritos con acuse de recibo, telegrama, fax y/o acta notarial) a la contratista cesante reclamando de ésta la información exigible.



b) La empresa saliente entregará a la empresa entrante la documentación que a continuación se relaciona, con una antelación mínima de 10 días a la nueva adjudicación. En caso de no disponer de este plazo, transmitirá la documentación a la mayor brevedad posible y siempre con la antelación suficiente para hacerse cargo del servicio.

I. Certificación sobre la relación nominal de los/as trabajadores/as objeto de la subrogación.

II. Contrato de trabajo o documento que refleje la adscripción, con expresión de la jornada en la dependencia de que se trate.

III. Fotocopia de las 6 últimas nóminas de los/as trabajadores/as afectados.

IV. En caso de existir, calendario laboral y/o vacacional correspondiente al personal objeto de la subrogación.

V. Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante salvo que hayan sido suscritos en fraude de ley con la finalidad de perjudicar económica u organizativamente a la nueva empresa adjudicataria del servicio. A partir de la firma del presente acuerdo será requisito necesario para la validez de los nuevos pactos que se suscriban, el registro de los mismos ante el organismo competente. Dicho registro deberá realizarse, para dar plena eficacia al acuerdo, con tres meses de antelación a la entrada del nuevo contratista y en caso de concursos, antes de la convocatoria del mismo.

VI. A efectos del artículo 24.º de este Convenio, se entregará certificación de los reconocimientos médicos realizados a los/as trabajadores/as a subrogar.

VII. Certificación fehaciente de los días de libre disposición disfrutados de cada uno de los/as trabajadores/as subrogados durante ese año, así como de las vacaciones disfrutadas o liquidadas.

A requerimiento expreso de la nueva adjudicataria, la empresa saliente deberá entregar igualmente fotocopia de los TC-1 y TC-2 en los que se encuentren los/as trabajadores/as afectados y que acrediten la cotización pertinente por la totalidad de los servicios prestados en la empresa saliente (salvo empresas que funcionen en sistema RED que entregarán documentación análoga expedida por el mismo sistema) y/o fotocopia de certificado actualizada de estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social.

c) La empresa cesante será responsable de los salarios devengados por los/as trabajadores/as objeto de la subrogación hasta el momento del cese.

d) El incumplimiento de los requisitos formales precedentemente expuestos por la empresa saliente o entrante, no afectará en ningún caso a los derechos de los/as trabajadores/as en cuanto a la subrogación por la empresa entrante, dejando a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

6. La subrogación no surtirá efecto respecto de los trabajadores y trabajadoras de un contratista que realice la primera limpieza o puesta a punto de una dependencia y no haya suscrito contrato de mantenimiento.



Sección 5.^a – CONTRATACIÓN LABORAL.

Artículo 39.º – *Contrato para obra o servicio determinado*: Será personal contratado para un servicio determinado aquel cuya misión consiste en atender a la realización de un servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Artículo 40.º – *Contrato por acumulación de tareas o exceso de pedidos*: La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse doce meses en un periodo de dieciocho, en función de la actividad estacional de la empresa.

Por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos periodos en que cualquier empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, necesite la contratación de nuevos/as trabajadores/as con carácter temporal, para poder, así, hacer frente a sus tareas, o bien porque así lo aconsejen las circunstancias particulares de la empresa.

Artículo 41.º – *Contratos a tiempo parcial*: A modo de información para que las empresas puedan cumplimentar adecuadamente el impreso de este tipo de contratos, se establece como referencia que el tiempo a jornada completa es de 38 horas 54 minutos a la semana.

Lo establecido en el presente artículo es a meros efectos informativos y por tanto no afectará a la distribución irregular que las empresas pudieran realizar de la jornada a lo largo del año.

Artículo 42.º – *Contratación en general*: Todos los contratos, independientemente de su modalidad y duración, han de ser formulados por escrito.

Sección 6.^a – FORMACIÓN.

Artículo 43.º – *Formación*: Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria del Convenio para estudiar y desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Sección 7.^a – JUBILACIÓN.

Artículo 44.º – *Jubilación parcial*: Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se les reconoce a los/as trabajadores/as el derecho a jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a los sesenta años.

Para poder acceder a este derecho a jubilarse parcialmente deberá haber acuerdo previo entre empresa y trabajador/a. En caso de que el/la trabajador/a trabaje para dos o más empresas, bastará el acuerdo con una de ellas, siempre que como mínimo lleve prestando servicios para la misma seis años a la fecha de jubilación parcial, obligando al resto de empresas.



La comunicación se deberá remitir a la/s empresa/s con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Hasta que el/la trabajador/a jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la/s empresa/s deberá/n mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente.

CAPÍTULO VI. – REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Artículo 45.º – *Cláusula de precios*: Ambas representaciones hacen constar que los aumentos salariales fijados serán repercutibles por las empresas en su tarifa de precios desde la fecha de efectos económicos de este Convenio. Concretamente para el año 2011 el incremento total es del 2,00%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Artículo 46.º – *Cláusula de descuelgue*: Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47.º – *Prevención de Riesgos Laborales*: Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

Artículo 48.º – *Régimen Disciplinario*: El régimen de sanciones será el regulado en el artículo 11 del Acuerdo Marco del Convenio de Limpiezas de Edificios y locales.

DISPOSICIÓN FINAL

Lo no previsto en el presente Convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

* * *

ANEXO

TABLA SALARIAL 2011
CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS

<i>Categorías</i>	<i>Salarios</i>	<i>Paga beneficios</i>	<i>Total anual</i>
GRUPO I. – PERSONAL DIRECTIVO TÉCNICO NO TITULADO.			
Director	1.889,33	1.858,36	28.308,98
Director Comercial	1.704,61	1.676,67	25.541,21
Jefe de Personal	1.704,61	1.676,67	25.541,21
Jefe de Compras	1.704,61	1.676,67	25.541,21
Director Administrativo	1.704,61	1.676,67	25.541,21
Jefe de Servicio	1.704,61	1.676,67	25.541,21



<i>Categorías</i>	<i>Salarios</i>	<i>Paga beneficios</i>	<i>Total anual</i>
PERSONAL TITULADO. –			
Titulado de Grado Superior	1.385,01	1.362,30	20.752,44
Titulado de Grado Medio	1.240,19	1.219,86	18.582,52
Titulado Laboral de Profesión	1.074,71	1.057,09	16.103,03
GRUPO II. – PERSONAL ADMINISTRATIVO.			
Jefe Administrativo de 1. ^a	1.317,85	1.296,25	19.746,15
Jefe Administrativo de 2. ^a	1.240,21	1.219,88	18.582,82
Cajero	1.131,91	1.113,35	16.960,09
Oficial de 1. ^a	1.074,71	1.057,09	16.103,03
Oficial de 2. ^a	967,47	951,61	14.496,19
Auxiliar, Telefonista, Cobrador	967,47	951,61	14.496,19
Aspirante de 16 y 17 años	728,26	716,32	10.911,96
GRUPO III. – MANDOS INTERMEDIOS.			
Encargado General	1.239,11	1.218,80	18.566,34
Supervisor o Encargado Zona	1.132,06	1.113,50	16.962,34
Supervisor o Encargado Sector	1.046,03	1.028,88	15.673,30
Responsable de Equipo	986,91	970,73	14.787,47
Encargado de Grupo o Edificio	986,91	970,73	14.787,47
GRUPO IV. – PERSONAL SUBALTERNO.			
Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigil.	940,98	925,55	14.099,27
Botones de 16 y 17 años	729,06	717,11	10.923,95
GRUPO V. – PERSONAL OBRERO.			
Especialista, Peón Limpiador/a	30,94	928,20	14.077,70
Conductor-Limpiador	32,62	978,60	14.842,10
Aprendiz de 16 y 17 años	24,26	727,80	11.038,30
OTROS CONCEPTOS			
Precio trienio/mes		32,05	
Dieta		39,42	
Media dieta		19,73	
Nocturnidad		0,72	
Domingos y festivos		1,63	