



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 31 de marzo de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos. (C.C. 09000375011981).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos, suscrito el 14 de marzo de 2023, entre las representaciones de los empresarios pertenecientes a la Asociación Burgalesa de Empresarios para la Limpieza de Edificios y Locales (ABELEL) y ASPEL y de los trabajadores pertenecientes a las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y C.G.T., presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 (BOE 12/06/2010) y 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 PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 31 de marzo de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



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 se 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, aún 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 todas las personas trabajadoras 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 primero de enero de 2022 finalizando el 31 de diciembre del año 2025. 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.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.



Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicadas en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En relación a las solicitudes de aclaración e interpretación de las materias que expresamente este convenio se remite al I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/5/2013) o el que le sustituya, esta comisión las remitirá a la comisión paritaria de dicho convenio sectorial para que sea ésta la que resuelva.

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

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. Para los años 2022 y 2023 se establece una jornada en cómputo anual de 1.755 horas de trabajo efectivo.

Para los años 2024 y 2025 se establece una jornada en cómputo anual de 1.747 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, la persona trabajadora 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 treinta días naturales, que serán retribuidos a salario base pactado en este convenio más antigüedad y prorrateo de la paga de beneficios. 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.



La persona trabajadora y la empresa conocerán las fechas de vacaciones que correspondan con dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez entregada por la persona trabajadora la solicitud de vacaciones, la empresa contestará a la solicitud en el plazo de un mes, salvo acuerdo del centro con los representantes legales de las personas trabajadoras, donde se regule la concesión de vacaciones de una forma diferente a lo aquí establecido.

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 la persona trabajadora afectada.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para las personas trabajadoras que presten servicios en un solo centro que cierre por vacaciones, la persona trabajadora tomará éstas en dicho periodo. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 dicha persona trabajadora. 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 la persona trabajadora desee disfrutar las vacaciones en dos periodos, será preciso acuerdo previo con la empresa.

Las personas trabajadoras podrán acumular las vacaciones al periodo de descanso por suspensión por nacimiento tal y como refleja el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º – Permisos retribuidos. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora lo solicita podrá disfrutarse con 7 días de antelación.



b) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho con certificado de inscripción en el registro correspondiente, hijos/as, hermanos/as, cuñados/as, padres, madres, suegros/as, abuelos/as y nietos/as, se concederán tres días si es dentro de la provincia de Burgos y cinco días si es fuera de la misma, desde el primer día laborable de la persona trabajadora.

c) Dos días por accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho con certificado de inscripción en el registro correspondiente, hijos/as, hermanos/as, cuñados/as, padres, madres, suegros/as, abuelos/as y nietos/as. Cuando con tal motivo el/a 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. 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.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 período 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) La persona trabajadora, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá 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, la



persona trabajadora después del periodo de suspensión por nacimiento tal y como refleja el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores 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 sustitución 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 suspensión por nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este período de 16 semanas se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para completar los nueve meses.

Este derecho es individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Se incluye dentro de este derecho los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

j) Cuando por razones de enfermedad la persona trabajadora 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.

k) Tres días de libre disposición en cada año, no recuperables, si se trabajan cinco o seis días a la semana para la misma empresa; dos días si se trabajan tres o cuatro días a la semana para la misma empresa y un día si se trabajan uno o dos días a la semana para la misma empresa. Estos días de libre disposición se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año. Deberán ser solicitados por la persona trabajadora por escrito y con una antelación de al menos 7 días (salvo acuerdo entre las partes), que la empresa contestará a los dos días laborables desde la solicitud, 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 personas trabajadoras o fracción del centro de trabajo.

En el supuesto de que la persona trabajadora preste sus servicios en más de una empresa del sector, los días que le correspondan, sin aumento de éstos, serán coincidentes en todas las empresas del sector en las que trabaje, si así lo solicita la persona trabajadora.

En caso de subrogación, cuando se trabaje en varias empresas, se garantizará el disfrute en conjunto de los días de libre disposición a que se tenía derecho antes de la subrogación.

En el supuesto de subrogación, las personas trabajadoras afectadas verán regularizados los días de libre disposición, bien siendo indemnizadas por los días de libre disposición no disfrutados en el porcentaje devengado, o en su caso viendo descontados proporcionalmente los días disfrutados y no devengados, de acuerdo a la permanencia en la empresa.



l) 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: la persona trabajadora 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 cuatro meses 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 persona trabajadora podrán acordar períodos de excedencia diferentes al señalado.

El período en que la persona trabajadora 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: las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que las personas trabajadoras permanezcan en situación de esta excedencia por cuidado de guarda legal conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y las personas trabajadoras tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario.



Las personas trabajadoras en situación de esta excedencia deberán 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 de cada categoría profesional para el año 2022 será el que se especifica respectivamente en la tabla salarial que como anexo I figura en este convenio. Como incremento para 2022, se abonará una paga única de 230 euros lineales, cualquiera que sea su categoría, devengada en el último trimestre de 2022. Dicha paga se abonará proporcionalmente al tiempo y jornadas trabajadas durante el mencionado último trimestre de 2022. Se abonará en el mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

El porcentaje equivalente de incremento (cifrado en el 1,5 %) se aplicará en las tablas salariales (incluida antigüedad y dietas), a partir del 1 de enero de 2023; encontrándose ya incluido en la tabla correspondiente a 2023.

El salario base de cada categoría profesional para los años, 2023, 2024 y 2025 serán los que se especifican respectivamente en las tablas salariales que como anexos II, III y, IV se acompañan.

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.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2023 podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Artículo 13.º – Cláusula de actualización. Durante los años de vigencia de este convenio no habrá ni revisión ni actualización.

Artículo 14.º – Paga de beneficios. Las personas trabajadoras percibirán una paga por importe de 30 días de salario base pactado en este convenio, más antigüedad, a 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. Las personas trabajadoras comprendidas 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 22 de diciembre.

Artículo 16.º – Aumentos por años de servicio.

1. Las personas trabajadoras fijas comprendidas 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 2022 en 34,83 euros/mes, para el año 2023 en 36,50 euros/mes, para el año 2024 en 37,69 euros/mes y en el año 2025 en 38,91 euros/mes.

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

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora 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. La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma solo 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 hasta el último día del mes siguiente a que se publiquen las tablas 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 en el plazo establecido en este artículo para los mismos.

SECCIÓN 2.ª – PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.

Artículo 18.º – Dietas. Se establecen como dietas para el año 2022 las cantidades de 42,85 euros para la dieta completa y de 21,45 euros la media dieta.

Para el año 2023 las cantidades serán de 44,90 euros para la dieta completa y de 22,48 euros la media dieta.

Para el año 2024 las cantidades serán de 46,36 euros para la dieta completa y de 23,21 euros la media dieta.

Para el año 2025 las cantidades serán de 47,87 euros para la dieta completa y de 23,96 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 de 0,79 euros para el año 2022, 0,95 euros para el año 2023, 1,10 euros para el año 2024 y de 1,25 euros en 2025.

– 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 2022 de 1,80 euros, de 1,95 euros para el año 2023, de 2,10 euros para el año 2024 y para el año 2025 de 2,25 euros.

Asimismo, este plus será también de aplicación todos los domingos del año; salvo para aquellas personas trabajadoras contratadas 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.º – 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.º – Las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a las empresas y a las personas trabajadoras afectadas 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.º – 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 las personas trabajadoras.

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 abonarán a las personas trabajadoras los siguientes complementos sobre las prestaciones obligatorias de Seguridad Social:

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



b) Hasta 100 por 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 por 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 a la persona trabajadora un complemento sobre las prestaciones obligatorias de Seguridad Social que alcance hasta el 100 por 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.

Artículo 22.º – Seguro por accidente laboral. Para los años de vigencia de este convenio este seguro de accidente de trabajo cubrirá la muerte y cualquier clase de incapacidad permanente para las personas trabajadoras 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 8.000 euros.

Artículo 23.º – Revisión médica. Se efectuará un reconocimiento médico cada tres años a todas las personas trabajadoras, los resultados de dichos reconocimientos serán entregados a la persona trabajadora. Se garantiza que cada tres años todas las personas trabajadoras pasen reconocimiento médico, aunque se haya producido subrogación de empresa. A las personas trabajadoras 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 legislación vigente y la autoridad competente, cada 55 minutos trabajados equivaldrán a una hora.

Artículo 25.º – Ropa de trabajo. Al ingreso de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora o sustitución de la prenda. Se suministrará igualmente guantes de goma, casco protector, guantes de seguridad y cinturón de seguridad, para aquellos trabajos que se necesiten. La persona trabajadora será responsable de la debida y adecuada utilización de este material.

Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras al menos un uniforme limpio, en todo momento, en los centros de trabajo donde se laven los uniformes.

La empresa garantizará que con las prendas facilitadas a los trabajadores y trabajadoras, éstos no deteriorarán su ropa, siendo su uso de carácter obligatorio.



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.

Las personas trabajadoras afectadas 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; tendrá 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 contratada la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora afectada, 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 el grupo 4.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 las personas trabajadoras hayan superado el periodo de prueba.

Artículo 31.º – Finiquitos. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras cesantes sean fijas.

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



La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impide la presencia del representante en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El abono de la liquidación o finiquito por parte de la empresa se efectuará dentro de los diez días naturales siguientes a la finalización del contrato.

Artículo 32.º – Bajas o ceses. Cuando alguna persona trabajadora 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 aplicación siempre que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora lleve trabajando al menos un año, con la misma antelación mínima de 15 días. En caso contrario deberá indemnizar a la persona trabajadora 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 períodos 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.



Todas las personas trabajadoras serán tratadas con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose ni acoso sexual ni el 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 50 personas trabajadoras 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).

De conformidad con el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece.

SECCIÓN 4.ª – ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 38.º – Subrogación. De conformidad con el I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece. Se incluye, como anexo V, el texto vigente, entendiéndose que se considerará modificado según se modifique el texto en el referido convenio colectivo sectorial.

SECCIÓN 5.ª – CONTRATACIÓN LABORAL.

Artículo 39.º – Modalidades de contratación. De conformidad con el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece.

Duración contratación:

1. La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores (circunstancias de la producción), podrá extenderse hasta un año.

2. De conformidad con el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las empresas pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 40.º – Periodo de prueba.

El periodo de prueba en las categorías profesionales contempladas en el Grupo IV de este convenio es de 30 días. Para el resto de grupos profesionales se estará a lo dispuesto en el I Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (o aquel que le sustituya).



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 43 minutos a la semana.

Desde el año 2024 esta referencia del tiempo a jornada completa es de 38 horas 32 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 para el empleo. De conformidad con el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece.

SECCIÓN 7.ª – JUBILACIÓN.

Artículo 44.º – Jubilación parcial. Al amparo del artículo 215 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se le reconoce a la persona trabajadora el derecho a jubilarse parcialmente y la consiguiente reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior al que marque la ley.

Para poder acceder a este derecho a jubilarse parcialmente deberá haber acuerdo previo entre empresa y persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora 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 la persona trabajadora jubilada 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.

Artículo 45.º – Jubilación obligatoria. Al amparo de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector podrán extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento de la persona trabajadora la edad de 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.



b) La medida se vincula a las especiales condiciones del trabajo activo de limpieza, a las especiales características de este sector, y a la importancia de llevar a cabo un relevo generacional que favorezca el empleo, por lo que será necesario la realización de una contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

En estos casos, la decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

CAPÍTULO VI REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Artículo 46.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 2023 es del 1,5% + 3,25%, para el año 2024 es del 3,25% más un 0,46%, equivalente a la reducción de jornada operada este año (lo que representa el 3,71 %), y para el año 2025 es del 3,25%.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 47.º – Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo. Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 48.º – Prevención de riesgos laborales. De conformidad con el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece.

Artículo 49.º – Régimen disciplinario. De conformidad con el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) se estará en esta materia a lo que en dicho convenio sectorial (o el que le sustituya) se establece.

DISPOSICIÓN FINAL

Lo no previsto en el presente convenio se regirá por el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/5/2013) o el que le sustituya, y por lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Siguen varias firmas
(ilegibles)

* * *



ANEXO I
TABLA SALARIAL
CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS
AÑO 2022

CATEGORÍAS	SALARIOS	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados Grado Superior y Medio			
Director	2.053,71	2.020,04	30.771,98
Director Comercial	1.852,92	1.822,54	27.763,42
Jefe de Personal	1.852,92	1.822,54	27.763,42
Jefe de Compras	1.852,92	1.822,54	27.763,42
Director Administrativo	1.852,92	1.822,54	27.763,42
Jefe de Servicio	1.852,92	1.822,54	27.763,42
Titulado de Grado Superior	1.505,50	1.480,82	22.557,82
Titulado de Grado Medio	1.348,09	1.325,99	20.199,25
Titulado Laboral de Profesión	1.168,23	1.149,08	17.504,30
GRUPO II: Personal Administrativo			
Jefe Administrativo de 1ª	1.432,52	1.409,04	21.464,32
Jefe Administrativo de 2ª	1.348,11	1.326,01	20.199,55
Cajero	1.230,39	1.210,22	18.435,68
Oficial de 1ª	1.168,23	1.149,08	17.504,30
Oficial de 2ª	1.051,65	1.034,41	15.757,51
Auxiliar, Telefonista, Cobrador	1.051,65	1.034,41	15.757,51
Aspirante de 1º y 2º año	934,36	919,04	14.000,08
GRUPO III: Mandos Intermedios			
Encargado General	1.346,91	1.324,83	20.181,57
Supervisor o Encargado Zona	1.230,56	1.210,39	18.438,23
Supervisor o Encargado Sector	1.137,02	1.118,38	17.036,66
Responsable de Equipo	1.072,76	1.055,17	16.073,81
Encargado de Grupo o Edificio	1.072,76	1.055,17	16.073,81
GRUPO IV: Personal Operario			
Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigilante	1.022,84	1.006,07	15.325,83
Botones de 1º y 2º año	934,36	919,04	14.000,08
Especialista, Peón Limpiador/a	33,64	1.009,20	15.306,20
Conductor-Limpiador	35,46	1.063,80	16.134,30
Aprendiz de 1º y 2º año	30,77	923,10	14.000,35

Otros conceptos	
Precio trienio / mes	34,83
Dieta	42,85
Media dieta	21,45
Nocturnidad	0,79
Domingos y Festivos	1,80

* * *



ANEXO II
TABLA SALARIAL
CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS
AÑO 2023

CATEGORÍAS	SALARIOS	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados Grado Superior y Medio			
Director	2.152,27	2.116,99	32.248,77
Director Comercial	1.941,83	1.910,00	29.095,62
Jefe de Personal	1.941,83	1.910,00	29.095,62
Jefe de Compras	1.941,83	1.910,00	29.095,62
Director Administrativo	1.941,83	1.910,00	29.095,62
Jefe de Servicio	1.941,83	1.910,00	29.095,62
Titulado de Grado Superior	1.577,74	1.551,88	23.640,24
Titulado de Grado Medio	1.412,78	1.389,62	21.168,54
Titulado Laboral de Profesión	1.224,29	1.204,22	18.344,28
GRUPO II: Personal Administrativo			
Jefe Administrativo de 1ª	1.501,27	1.476,66	22.494,44
Jefe Administrativo de 2ª	1.412,80	1.389,64	21.168,84
Cajero	1.289,44	1.268,30	19.320,46
Oficial de 1ª	1.224,29	1.204,22	18.344,28
Oficial de 2ª	1.102,11	1.084,04	16.513,58
Auxiliar, Telefonista, Cobrador	1.102,11	1.084,04	16.513,58
Aspirante de 1º y 2º año	1.009,11	992,57	15.120,11
GRUPO III: Mandos Intermedios			
Encargado General	1.411,54	1.388,40	21.149,96
Supervisor o Encargado Zona	1.289,61	1.268,47	19.323,01
Supervisor o Encargado Sector	1.191,59	1.172,06	17.854,32
Responsable de Equipo	1.124,24	1.105,81	16.845,17
Encargado de Grupo o Edificio	1.124,24	1.105,81	16.845,17
GRUPO IV: Personal Operario			
Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigilante	1.071,92	1.054,35	16.061,23
Botones de 1º y 2º año	1.009,11	992,57	15.120,11
Especialista, Peón Limpiador/a	35,25	1.057,50	16.038,75
Conductor-Limpiador	37,16	1.114,80	16.907,80
Aprendiz de 1º y 2º año	33,24	997,20	15.124,20

Otros conceptos	
Precio trienio / mes	36,50
Dieta	44,90
Media dieta	22,48
Nocturnidad	0,95
Domingos y Festivos	1,95

* * *



ANEXO III
TABLA SALARIAL
CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS
AÑO 2024

CATEGORÍAS	SALARIOS	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados Grado Superior y Medio			
Director	2.222,22	2.185,79	33.296,87
Director Comercial	2.004,94	1.972,07	30.041,23
Jefe de Personal	2.004,94	1.972,07	30.041,23
Jefe de Compras	2.004,94	1.972,07	30.041,23
Director Administrativo	2.004,94	1.972,07	30.041,23
Jefe de Servicio	2.004,94	1.972,07	30.041,23
Titulado de Grado Superior	1.629,02	1.602,31	24.408,59
Titulado de Grado Medio	1.458,70	1.434,79	21.856,59
Titulado Laboral de Profesión	1.264,08	1.243,36	18.940,48
GRUPO II: Personal Administrativo			
Jefe Administrativo de 1ª	1.550,06	1.524,65	23.225,49
Jefe Administrativo de 2ª	1.458,72	1.434,81	21.856,89
Cajero	1.331,35	1.309,52	19.948,42
Oficial de 1ª	1.264,08	1.243,36	18.940,48
Oficial de 2ª	1.137,93	1.119,28	17.050,30
Auxiliar, Telefonista, Cobrador	1.137,93	1.119,28	17.050,30
Aspirante de 1º y 2º año			SMI 2024 ANUAL
GRUPO III: Mandos Intermedios			
Encargado General	1.457,42	1.433,53	21.837,41
Supervisor o Encargado Zona	1.331,52	1.309,69	19.950,97
Supervisor o Encargado Sector	1.230,32	1.210,15	18.434,63
Responsable de Equipo	1.160,78	1.141,75	17.392,67
Encargado de Grupo o Edificio	1.160,78	1.141,75	17.392,67
GRUPO IV: Personal Operario			
Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigilante	1.106,76	1.088,62	16.583,26
Botones de 1º y 2º año			SMI 2024 ANUAL
Especialista, Peón Limpiador/a	36,40	1.092,00	16.598,40
Conductor-Limpiador	38,37	1.151,10	17.496,72
Aprendiz de 1º y 2º año			SMI 2024 ANUAL

Otros conceptos	
Precio trienio / mes	37,69
Dieta	46,36
Media dieta	23,21
Nocturnidad	1,10
Domingos y Festivos	2,10

* * *



ANEXO IV
TABLA SALARIAL
CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BURGOS
AÑO 2025

CATEGORÍAS	SALARIOS	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
GRUPO I: Personal Directivo y Técnicos Titulados Grado Superior y Medio			
Director	2.294,44	2.256,83	34.378,99
Director Comercial	2.070,10	2.036,16	31.017,56
Jefe de Personal	2.070,10	2.036,16	31.017,56
Jefe de Compras	2.070,10	2.036,16	31.017,56
Director Administrativo	2.070,10	2.036,16	31.017,56
Jefe de Servicio	2.070,10	2.036,16	31.017,56
Titulado de Grado Superior	1.681,96	1.654,39	25.201,83
Titulado de Grado Medio	1.506,11	1.481,42	22.566,96
Titulado Laboral de Profesión	1.305,16	1.283,76	19.556,00
GRUPO II: Personal Administrativo			
Jefe Administrativo de 1ª	1.600,44	1.574,20	23.980,36
Jefe Administrativo de 2ª	1.506,13	1.481,44	22.567,26
Cajero	1.374,62	1.352,09	20.596,77
Oficial de 1ª	1.305,16	1.283,76	19.556,00
Oficial de 2ª	1.174,91	1.155,65	17.604,39
Auxiliar, Telefonista, Cobrador	1.174,91	1.155,65	17.604,39
Aspirante de 1º y 2º año			SMI 2025 ANUAL
GRUPO III: Mandos Intermedios			
Encargado General	1.504,79	1.480,12	22.547,18
Supervisor o Encargado Zona	1.374,79	1.352,25	20.599,31
Supervisor o Encargado Sector	1.270,31	1.249,49	19.033,83
Responsable de Equipo	1.198,51	1.178,86	17.958,00
Encargado de Grupo o Edificio	1.198,51	1.178,86	17.958,00
GRUPO IV: Personal Operario			
Ordenanza, Almacenero, Listero, Vigilante	1.142,73	1.124,00	17.122,22
Botones de 1º y 2º año			SMI 2025 ANUAL
Especialista, Peón Limpiador/a	37,58	1.127,40	17.098,90
Conductor-Limpiador	39,62	1.188,60	18.027,10
Aprendiz de 1º y 2º año			SMI 2025 ANUAL

Otros conceptos	
Precio trienio / mes	38,91
Dieta	47,87
Media dieta	23,96
Nocturnidad	1,25
Domingos y Festivos	2,25

* * *



ANEXO V

CLÁUSULA SUBROGACIÓN PERSONAL DEL I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE 23/5/2013)

(CAPÍTULO IV. ARTÍCULO 17)

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses



en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

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

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



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

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

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

10. Agrupaciones de contrata: en el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

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

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

* * *



ANEXO VI

Artículos 8, 41 y 46. –

Según se establece en el artículo 8º del convenio, la jornada laboral para los años 2024 y 2025 se reduce respecto a la anterior en ocho horas anuales (pasando de 1.755 a 1.747). De conformidad con ello, en relación con los artículos 41 y 46 del mismo convenio, así como de la abundante jurisprudencia al respecto y al espíritu de la negociación del convenio, se ha de interpretar que tal reducción de jornada en las personas trabajadoras con contratos de trabajo a tiempo parcial se realizará no reduciendo sus horas efectivas de trabajo, sino aumentando el porcentaje de parcialidad que resulte aplicable atendiendo al porcentaje que supone esa reducción en su jornada.

Ejemplo de jornada a tiempo parcial:

– Artículo 41: la jornada semanal en 2024 pasa de ser 38 horas 43 minutos (equivalente a 38,72 horas) a 38 horas 32 minutos (equivalente a 38,54 horas).

– Si un/a trabajador/a tiene una jornada de 20 horas semanales, en el 2023 su porcentaje era del 51,65%, pasando a ser para en 2024 y 2025 del 51,89%.

Artículo 12. –

Como incremento para 2022, se abonará una paga única de 230 euros lineales, cualquiera que sea su categoría, devengada en el último trimestre de 2022. Dicha paga se abonará proporcionalmente al tiempo y jornadas trabajadas durante el mencionado último trimestre de 2022.

Ejemplos paga 2022:

– Persona trabajadora con jornada completa desde el 1 octubre 2022 hasta 31 diciembre 2022: cobrará 230 euros.

– Persona trabajadora con 50% de jornada desde el 17 de octubre de 2022 hasta el 20 de noviembre 2022. A cobrar: 43,75 euros (230 €/92 días último trimestre x 35 días trabajados x 50% de jornada = 43,75 euros).