

PRINCIPALES PRIORIDADES LEGISLATIVAS Y REGLAMENTARIAS PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

COMUNICADO CONJUNTO DEL
OBSERVATORIO ESTATAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA
DE EDIFICIOS Y LOCALES



ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y PROPUESTAS

La relevancia del sector de Limpieza se visualiza claramente con la simple muestra de un dato cuantitativo: el número de personas que emplea en la actualidad de forma declarada asciende a más de 460.000, lo cual coloca al sector como uno de los grandes generadores de empleo del país, pero es que además, por su propia peculiaridad, la aportación sectorial al PIB se materializa en cerca de un 90% en el pago de salarios y cotizaciones sociales a los trabajadores que prestan servicios para terceros. De igual modo resulta un sector vital para la sociedad al objeto de mantener la salubridad necesaria en las distintas instalaciones donde se prestan servicios y con ello posibilitar el funcionamiento debido de otros sectores. Por ello las organizaciones firmantes en común colaboración defienden este sector realizado por las empresas de Limpieza de Edificios y Locales.

Pero este sector tan relevante y muchas veces al tiempo tan invisible, se encuentra con necesidades regulatorias inmediatas que entre otras cosas permitan **garantizar la continuidad operativa del mecanismo subrogatorio** recogido en la negociación colectiva que había venido mostrando su solidez y eficacia durante décadas y que al momento presente se encuentra desnaturalizado y perdiendo operatividad real como consecuencia de las distintas resoluciones del Tribunal Supremo en la línea de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.

Efectivamente, y este no es un tema ajeno a otros sectores intensivos en mano de obra, la nueva doctrina que equipara la subrogación convencional a la sucesión de empresa del art. 44 con la corresponsabilidad para la empresa entrante respecto de las deudas de la saliente, lejos de constituir una garantía para los trabajadores afectados, podría llegar a desvirtuar la garantía de empleo en su caso por la ausencia de voluntad de las posibles nuevas adjudicatarias en quedarse con los contratos de empresas en situación concursal o de dudosa solvencia, y por ende de la falta de nuevo empleador para esos trabajadores y trabajadoras presuntamente beneficiados por esta doctrina. Ante esta situación y existiendo una regulación convencional que se ha mostrado como eficiente para gestionar la subrogación, el sector reclama que se proceda a:

- Una modificación normativa en el Estatuto de los Trabajadores que permita mantener la operatividad de la subrogación en los términos del actual marco convencional.
- El establecimiento de un mecanismo que facilite a las empresas el acceso previo al concurso a información fiable acerca del importe de las deudas que puedan ser objeto de traslación al nuevo adjudicatario,



- La incorporación normativa de la responsabilidad subsidiaria para el cliente que no haya sido diligente en la vigilancia del cumplimiento de sus obligaciones por parte de la anterior contratista.

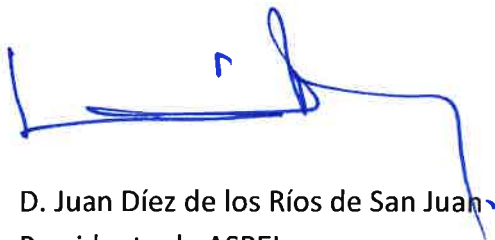
Igualmente resulta necesario proceder a una **nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores** que elimine la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales, principalmente en materia de jornada y salario, pues dichos convenios regresivos están suponiendo una continua rémora para el sector por la competencia desleal que generan en inicio, y una fuente de conflictos inagotable al haber generado múltiples procedimientos concursales con la desaparición de las empresas que han optado por este modelo tan pernicioso. Similar efecto están produciendo determinados descuelgues salariales, respecto de los cuales desde el sector igualmente reclamamos que se regule de forma más restrictiva la posibilidad de acogerse a procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo en los sectores intensivos en mano de obra, o cuanto menos se regule de tal modo cuando se trata de participar en procesos de licitación frente a otras empresas a raíz de ellos, no pueda hacerse uso de los mismos.

Igualmente se hace necesario un **cambio normativo (Ley de Contratos del Sector Público y Ley de desindexación de la economía española)** que permita la revisión de precios en los contratos en los que la mano de obra sea el coste principal, cuando en el curso del período de ejecución del contrato se produzca una variación de dichos costes derivada de una modificación del marco legal o convencional de aplicación. A nadie escapa que los relevantes incrementos del SMI han generado un desequilibrio interno en los contratos suscritos con la Administración y que se hace ineludible establecer un mecanismo compensatorio que actualice el precio a abonar por la administración contratante, bien en supuestos de incremento de SMI o en los de modificación de condiciones de trabajo (jornada, salario,...) pactados en convenios colectivos de ámbito sectorial. Si a esto se añade que en el sector público las prórrogas anunciadas de contratos de servicios son obligatorias para el empresario (Art 29 de la LCSP) este cambio se hace más urgente aún.

Creemos que este sector debería incluirse en la normativa de valoración de los sectores incluidos en el anexo IV de la LCSP , lo que por ser un sector que supera el 90% de coste laboral, estaría mejor incluido en los contratos de servicios del Anexo IV, así como en los contratos que tengan por objeto prestaciones de carácter intelectual, así se conseguiría que los criterios relacionados con la calidad representen, al menos, el 51 por ciento de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas como se especifica en el Art.145 de la LCSP.



Igualmente resulta necesario abordar la **extensión de la aplicación del contrato de relevo** operada por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre al sector de la limpieza de interiores y establecer un mecanismo equilibrado de jubilación anticipada para determinadas categorías profesionales en función de la carga de trabajo inherentes a las mismas.



D. Juan Díez de los Ríos de San Juan
Presidente de ASPEL



D. Jesús Martínez Nogal
Presidente de AFELIN



D. Vicente Sánchez Jimenez
Secretario General Construcción y Servicios
de CCOO



D. Miguel Ángel Cillero
Secretario General FeSMC UGT