

## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias (Expediente C-018/2024, Código. 33000735011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 31 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 27 de agosto de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P.D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-07571.

ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA EL AÑO 2024

En Oviedo, siendo las 11:30 horas, del día 29 de julio de 2024, en los locales del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos —SASEC—, sitos en Oviedo, se reúnen:

De una parte, las asociaciones Empresariales: Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), con domicilio en la calle Diego de León, 50, 5.ª planta (28006) de Madrid, y Unión de Empresarios de Limpieza del Principado de Asturias (UDELIMPA), con domicilio en Pintor Luis Fernández, n.º 2 (33005) de Oviedo,

Y de otra, los sindicatos CCOO —Federación de CCOO del Hábitat de Asturias— con domicilio en la calle Santa Teresa, n.º 15, 2.º (33005) de Oviedo, UGT —Unión General de Trabajadores-FeSMC —, con domicilio en Plaza del General Ordóñez, n.º 1-4.º (33005), y USO — Unión Sindical Obrera -Federación de Servicios —, con domicilio en la calle Lastres n.º 2 Bajo (33207) de Gijón.

Las asociaciones empresariales comparecientes ASPEL y UDELIMPA, han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias 2024 y representan al 100% de la representación empresarial.

Los tres sindicatos comparecientes, CCOO - Federación de CCOO del Hábitat de Asturias, UGT —Unión General de Trabajadores-FeSMC —, y USO — Unión Sindical Obrera —, han formado parte de la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo, y ostentan, respectivamente, una representación de la parte social del 41,64% (CCOO) y del 14,68% (USO), 43,68 (UGT), cuya suma alcanza el 100% de la representación social.

Comparecen las siguientes personas en la representación, que para cada una de ellas, se indica:

— Por la representación empresarial:

Por ASPEL:

Doña Ramona Hernández Sánchez

Don Hugo Rubio Viesca.

Don Víctor Cid Canga.



Por UDELIMPA:

Doña Inmaculada Fernández González.

Don José Benito González Muñoz

— Por la representación social:

Por el Sindicato CCOO:

Doña Verónica González Costales.

Doña Mayte Feito Flórez.

Por UGT:

Doña Marta Nieto Cano

Doña Gloria Álvarez González

Por el Sindicato USO:

Doña Cristina Suárez Rodríguez.

Doña Francisca Carmen Losilla Ortega

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes comparecientes,

## Exponen

I.º—Se reconocen, plena capacidad legal y representatividad de la parte empresarial y de la parte social, para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, del texto que a continuación se transcribe, del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, sustituyendo íntegramente en la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* al anterior Convenio, publicado en fecha 05-08-2022.

II.º—Proceden en este acto, por unanimidad, de la parte empresarial y de la parte social, a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias 2024 que se adjunta a la presente acta, y a iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo —Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales—, solicitando su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, trámites para los que se mandata a doña Verónica González Costales, con DNI \*\*\*3744\*\* (CCOO).

Leído y hallado conforme el contenido de la presente Acta, y del texto Convenio Colectivo de referencia, todos los comparecientes se ratifican en su contenido, firmando ambos documentos en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la representación Empresarial.

Por la representación Social.

## ÍNDICE DEL ARTICULADO, DISPOSICIONES Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2024.

Art.	Definición
<b>Preliminar. Partes Signatarias.</b>	
<b>CAPÍTULO PRIMERO</b>	
<b>EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	
1	Ámbito territorial.
2	Ámbito personal.
3	Ámbito temporal.
4	Denuncia y negociación.
<b>CAPÍTULO SEGUNDO</b>	
<b>JORNADAS Y DESCANSOS</b>	
5	Jornada.
6	Horas extraordinarias.
7	Vacaciones.
8	Descansos
9	Permisos retribuidos.
<b>CAPÍTULO TERCERO</b>	
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.</b>	
10	Formación profesional y cultural de las personas trabajadoras.
11	Vigilancia de la salud.
12	El embarazo.
13	Excedencias especiales.
14	Prendas de trabajo, vestuarios, aseos y duchas.
<b>CAPÍTULO CUARTO</b>	
<b>EMPLEO Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.</b>	
15	Contratos, plantillas y finiquitos.
16	Período de prueba.
17	Movilidad de personal.
18	Adscripción de personal.
<b>CAPÍTULO QUINTO</b>	
<b>RETRIBUCIONES.</b>	
19	Absorción y compensación de retribuciones.
20	Personal de jornada limitada.
21	Salario Base.
22	Antigüedad.
23	Plus de Transporte.
24	Plus de Nocturnidad.
25	Plus de Toxicidad, Peligrosidad o excepcional Penosidad.
26	Plus de Domingo y Festivo.
27	Pagas Extraordinarias.



28	Dietas.	
29	Pago de nómina.	
30	Equiparación salarial las personas trabajadoras adscritas a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social.	
31	Indemnización por cese anticipado.	
<b>CAPÍTULO SEXTO</b>		
<b>ACCIÓN SOCIAL.</b>		
32	Compensaciones en situación de I.T.	
33	Seguro Colectivo de Accidentes.	
<b>CAPÍTULO SÉPTIMO</b>		
<b>ACCIÓN SINDICAL.</b>		
34	Secciones Sindicales.	
35	Cargos electivos sindicales.	
36	Delegado Sindical.	
37	Cuota sindical.	
38	Ejercicio de la función sindical por las personas trabajadoras con jornada nocturna.	
<b>CAPÍTULO OCTAVO</b>		
<b>INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.</b>		
39	Comisión Paritaria	
40	Normas subsidiarias	
41	Igualdad.	
<b>CAPÍTULO NOVENO</b>		
<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</b>		
42	Régimen disciplinario.	
<b>CAPÍTULO DÉCIMO</b>		
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES Y TABLA SALARIAL.</b>		
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Estabilidad en el Empleo y Productividad.		
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Pacto sobre competencia desleal.		
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Acuerdos sobre solución de conflictos.		
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores		
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Remisión al Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.		
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Comisión Técnica.		
ANEXO DE TABLA SALARIAL.		

## **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA EL AÑO 2024.**

### **Preliminar. Partes signatarias**

1. Son partes firmantes del presente Convenio Autonómico, de una parte, las organizaciones sindicales: CC.OO. Federación de del Hábitat de Asturias, UGT -UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-FeSMC, y USO -UNIÓN SINDICAL OBRERA -Federación de Servicios, como representación sindical y, de la otra parte, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza -ASPEL y la Unión de Empresarios de Limpieza del Principado de Asturias -UDELIMPA en representación empresarial.

2. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio Sectorial de conformidad con lo establecido en el artículo 87 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 lo sucesivo Estatuto de los Trabajadores), ostentando en la Mesa Negociadora los sindicatos y asociaciones empresariales que suscriben, respectivamente el 100% de la representación social y empresarial.

### **CAPÍTULO I. Extensión y ámbito de aplicación.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que ejerzan su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

El Convenio Colectivo afectará a todos los Centros de Trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren ubicados en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, aunque el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

Las personas trabajadoras, que, perteneciendo a la plantilla de una empresa a la que no fuere de aplicación el presente Convenio Colectivo, vinieren trasladados a un Centro de Trabajo ubicado en nuestra comunidad, se registrarán por éste en toda su extensión, salvo que el Convenio de procedencia les fuera más beneficioso en su conjunto.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Sus preceptos obligan y serán de aplicación para todas las empresas que realicen labores de limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que sean titulares de industrias dedicadas, en todo o en parte, a la limpieza de edificios, locales y/o industrias, entendiéndose por limpieza industrial la que se lleve a cabo en instalaciones, equipos o maquinaria industrial, así como las personas trabajadoras que presten sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

Será igualmente aplicable a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos/as, que no realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior y realicen el servicio con personas trabajadoras por cuenta ajena.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, extendiendo sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2024, con efectos económicos desde 1 de enero de 2024.

### **Artículo 4. Denuncia y negociación.**

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado, automáticamente, para su revisión, el día 30 de septiembre de 2024.

La representación de las personas trabajadoras, deberán entregar a la de las empresas el anteproyecto del nuevo Convenio, con 15 días de antelación al comienzo de la negociación, que se procurará iniciar en la primera semana del mes de febrero de 2025.

No obstante, y sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro normativo del presente convenio, mantiene su vigencia hasta la fecha de la firma del nuevo convenio colectivo.

## **CAPÍTULO II. Jornadas y descansos.**

### **Artículo 5. Jornada.**

Será de 38,5 horas de trabajo efectivo semanales, equivalente a 1.758 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesto y en disposición de realizar su labor.

En los supuestos del personal que realice jornada continuada, se establece un descanso de 20 minutos diarios para el bocadillo, que se computará como tiempo de trabajo efectivo. Dicho periodo de descanso absorberá, total o parcialmente, según proceda, los derechos que en esta materia se vengán disfrutando por las personas trabajadoras adscritas al presente Convenio, respetándose por tanto en su exceso, los tiempos superiores a 20 minutos que se vinieran disfrutando.

Dadas las especiales características de la actividad de limpieza de edificios y locales, que implica en numerosos casos la necesidad de que las personas trabajadoras efectúen desplazamientos entre los distintos lugares de trabajo en los que desarrolla su jornada diaria, las empresas, dentro de sus facultades organizativas y siempre que ello sea posible, establecerán unos horarios lo más ajustados posible, procurando agrupar los horarios a los tiempos necesarios para efectuar los necesarios desplazamientos.

### **Artículo 6. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias habituales quedan suprimidas.

Solamente se realizarán las motivadas por fuerza mayor y las estructurales, entendiéndose por tales, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas estructurales y de fuerza mayor deberán figurar en nómina, dando cuenta por escrito

mensualmente al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal de las realizadas para su tramitación ante la Autoridad Laboral.

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. No obstante, cada empresa podrá pactar con su Comité o Delegados/as precios unitarios superiores de estas horas para los distintos grupos profesionales.

## **Artículo 7. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional. No se deducirá de las vacaciones el tiempo de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a octubre, salvo pacto entre empresa y las personas trabajadoras, atendiendo a las necesidades del servicio, presentando las empresas, dentro de los dos primeros meses de cada año, el calendario vacacional al Comité de Empresa o Delegados/as, negociando, en todo caso, con éstos, los criterios a seguir, buscando la fórmula más racional que no lesione los intereses de ninguna de las partes. En aquellas empresas, centros o servicios, en que sea factible, las vacaciones serán rotativas.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo, festivo o día de descanso de las personas trabajadoras

El disfrute de las vacaciones anuales quedará interrumpido por el paso las personas trabajadoras a la situación de IT, disfrutándose el tiempo que reste en las fechas que, de común acuerdo, se establezcan entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Cuando una persona trabajadora preste sus servicios en régimen de pluriempleo, las empresas afectadas, regularán con los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal un sistema de vacaciones, procurando adoptar un reparto de las mismas que permita al pluriempleado/a disfrutarlas en el mismo periodo vacacional, sin perjuicio de los derechos reconocidos a determinados colectivos de personas trabajadoras.

En tales supuestos de pluriempleo, a falta de acuerdo de la persona trabajadora con sus respectivas empresas, prevalecerá para todas ellas, el periodo vacacional que le sea asignado por aquella empresa en la que mayor porcentaje de jornada realizase, viniendo obligadas las restantes empresas a respetar dicho periodo.

## **Artículo 8. Descansos.**

Cada persona trabajadora disfrutará de dos días de descanso, equivalentes, cada uno de ellos, a su jornada diaria de trabajo.

– Un día se disfrutará el 24 de diciembre, salvo que coincidiese en domingo, día de descanso del trabajador y en vacaciones, en cuyo caso el disfrute se pasará al día laborable anterior de la persona trabajadora. No obstante, cuando la organización del trabajo o del servicio lo requiera, la empresa podrá asignar el disfrute de dicho descanso en otra fecha.

– Un día a elección de persona trabajadora, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de una semana a la fecha elegida para su disfrute. No obstante, cuando el número de personas trabajadoras que han elegido la misma fecha, o la coincidencia de otras circunstancias (puentes, festivos, bajas médicas, etc.), impidan una organización eficaz del servicio, la empresa podrá excluir la fecha elegida por persona trabajadora, debiendo éste fijar otra distinta.

Una vez realizada la solicitud por escrito de estos días, se entenderán concedidos por la empresa si no hay contestación en un plazo de siete días, siempre y cuando la solicitud reúna los requisitos establecidos en este precepto.

Los días de descanso, en su equivalente a la jornada de cada trabajador/a, serán absorbibles y compensables en el supuesto de que por disposición legal o reglamentaria se reduzca, durante la vigencia del presente Convenio, la duración máxima legal actual de la jornada ordinaria de trabajo.

## **Artículo 9. Permisos retribuidos.**

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- c) Tres días laborales por fallecimiento del padre, madre hijos/as, o cónyuges. Si el hecho ocurriera a más de 150 kilómetros se ampliará en tres días laborables más.
- d) Un día natural por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as carnales.
- e) Por alumbramiento de la esposa, 3 días laborales. Si el hecho ocurriera a más de 150 kilómetros el permiso se ampliará en tres días laborales más.
- f) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de enfermedad, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas.
- g) Un día por intervención quirúrgica sin hospitalización que no precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado por consanguinidad.
- h) Dos días por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia. El plazo se ampliará en tres días en el supuesto de que el traslado debiera de efectuarse a otra localidad.
- i) Un día por matrimonio de hijos/as, padre, madre o hermanos/as, coincidiendo con el día de la boda.
- j) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una ausencia de una hora del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Las personas

trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en su jornada. El permiso para el cuidado del lactante se podrá disfrutar acumulado en quince días naturales consecutivos.

k) Las personas trabajadoras que se ausentasen de su trabajo para asistir a consulta médica, conservarán su derecho a la remuneración del tiempo invertido hasta un máximo de veintiocho horas al año, de forma fraccionada, previa presentación del correspondiente justificante médico. Tal justificación, no obstante, podrá ser sustituida por un impreso que, facilitado por la empresa, habrá de ser devuelto con la firma y sello del médico.

De las 28 horas al año que están establecidas en el párrafo precedente para asistir a consulta médica, la persona trabajadora podrá destinar de estas horas anualmente, las horas equivalentes a una jornada diaria para acompañar a consulta médica a su padre, madre, hijos/as menores de 16 años o hijos/as discapacitados, así como a su cónyuge cuando este último conviva en el mismo domicilio que el trabajador. Así mismo, en los casos en los que el médico de cabecera le haya diagnosticado al trabajador reposo domiciliario, éste podrá destinar de estas horas anualmente, las horas equivalentes a una jornada diaria a cumplir con el reposo señalado.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos doce meses con anterioridad a la fecha de solicitud, certificado del Registro de Parejas de Hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado), generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, con excepción del previsto en el apartado a). El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

En lo no pactado expresamente en cuanto a permisos retribuidos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación, en cada momento, las mejoras establecidas en el mismo.

### **CAPÍTULO III. Formación profesional y mejora de las condiciones de trabajo.**

#### **Artículo 10. Formación profesional y cultural de los trabajadores.**

Las empresas, con la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras, programarán la asistencia del personal a Cursos de Formación y Perfeccionamiento Profesional, impartidos por la propia empresa, por la administración competente en materia de formación para el empleo, o por las Centrales Sindicales representativas.

También las Centrales Sindicales representativas, por su parte, podrán organizar cursos, seminarios u otro tipo de actividades formativas para el personal del Sector, dirigiéndose a las correspondientes empresas para la obtención de las facilidades necesarias.

Para la mejora de su formación cultural, las personas trabajadoras individualmente podrán disponer de un crédito de dos horas para la asistencia a cursos de Educación Secundaria Obligatoria, hasta la obtención del título académico, así como para asistir a los organizados por las Universidades Populares.

La formación profesional, cuando esté relacionada con la actividad profesional y sea propuesta de la empresa, se impartirá dentro de la jornada laboral. Si por necesidades organizativas, tal tipo de formación se realizase fuera de la jornada laboral, será retribuida con el valor de la hora ordinaria, o compensada en descansos.

#### **Artículo 11. Vigilancia de la salud.**

1. Las empresas garantizarán a la persona trabajadora a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el/la mismo/a, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de las mismas, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

No obstante, lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

## **Artículo 12. El embarazo.**

La situación de embarazo de la trabajadora se regulará por lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente.

No obstante, si por prescripción facultativa la trabajadora se viera imposibilitada para realizar sus labores habituales, la empresa, con la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras, le facilitará un trabajo compatible con su categoría profesional y situación.

## **Artículo 13. Excedencias especiales.**

Las personas trabajadoras fijas de la empresa, con una antigüedad mínima de tres años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia Especial, por un plazo no

inferior a cuatro meses ni superior a tres años, con derecho a reserva de puesto de trabajo, pero sin cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Asimismo, toda persona trabajadora fija en la empresa, tendrá derecho a la excedencia por maternidad por un periodo máximo de cinco años, con las mismas condiciones anteriores en cuanto a reserva de puesto de trabajo y sin cómputo de su antigüedad.

Para hacer efectivo este derecho, el trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la Empresa, indicando la duración exacta de la excedencia y comprometiéndose a confirmar su reingreso con una antelación mínima de un mes.

Las personas trabajadoras podrán optar entre este tipo de excedencia y las que fije la Ley.

#### **Artículo 14. Prendas de trabajo, vestuarios, aseos y duchas.**

Las empresas facilitarán a su personal obrero dos buzos o batas al año, y guantes, siempre que se necesiten. Dicho periodo se entenderá de trabajo efectivo y no de cómputo natural.

La entrega de las referidas prendas se efectuará, en la misma localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo, durante los meses de febrero y agosto de cada año, o en la fecha de reincorporación de la persona trabajadora trabajador a su puesto.

También se facilitará el calzado adecuado o las prendas y materiales de seguridad idóneos, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran, o lo exija expresamente la empresa principal.

El personal obrero que, por razón de su actividad, no reciba calzado de la empresa, tendrá derecho a un plus de ayuda anual en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa para el año 2024, y que se hará efectivo mediante su inclusión en la nómina correspondiente al mes de febrero. En el supuesto de trabajadores/as en régimen de pluriempleo, este plus habrá de abonarse íntegramente en cada una de las empresas.

Las empresas contratadas exigirán de sus contratantes que éstos proporcionen a las personas trabajadoras de este sector, cuartos vestuarios, y siempre que esto sea posible, y en función del número de trabajadores/as, aseos y duchas para su higiene personal.

### **CAPÍTULO IV. Empleo y movilidad del personal.**

#### **Artículo 15. Contratos, plantillas y finiquitos**

Todos los contratos entre las empresas y las personas trabajadoras deberán hacerse por escrito en modelo oficial, entregándose copia al trabajador/a y al Comité de Empresa.

De todos los finiquitos que se suscriban entre empresa y personas trabajadoras, la primera dará traslado a las segundas de una copia del mismo, con 48 horas de antelación a su firma, salvo que la persona trabajadora renuncie a este derecho por escrito. Dichos documentos de finalización de la relación laboral, estarán permanentemente a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pactan en el presente Convenio, y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

### **Contrato indefinido.**

El contrato indefinido es el que conciertan empresario/a y la persona trabajadora para la prestación laboral de esta en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

### **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 15. 1 y 2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Su duración máxima no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de un año.

A efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

### **Contrato de duración determinada para la sustitución de la persona trabajadora:**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato

fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de sustitución correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.

### **Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijos-discontinuos.**

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante, lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Dado que las peculiaridades de la actividad del sector de limpieza así lo justifican, los contratos fijos discontinuos podrán celebrarse tanto a jornada completa, como a tiempo parcial, con una jornada mínima de 12 horas semanales.

Los periodos de inactividad entre llamamientos no serán superiores a 105 días, salvo que la actividad realizada, por su estacionalidad, no permita cumplir con el límite de 105 días de inactividad entre llamamientos, y así lo acredite la empresa. En este último supuesto de inactividad superior a 105 días entre llamamientos, la jornada mínima en jornadas parciales será de 18 horas semanales

### **Contratos de obra o servicio determinado celebrados antes del día 31 de diciembre de 2021:**

Se registrarán por los establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal (BOE 23/05/2013), y por la normativa laboral vigente y Jurisprudencia concordante en el momento de su celebración.

No obstante, lo señalado en este artículo en materia de contratación laboral, quedará sometido a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

Al tiempo de otorgamiento del contrato de trabajo, podrá concertarse por escrito un periodo de

prueba, que, en ningún caso, podrá exceder de seis para los técnicos/as titulados/as, ni de tres meses para los demás trabajadores/as, excepto para los/las no cualificados/as, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

## **Artículo 17. Movilidad de personal.**

Tanto en los casos de cambio de centro de trabajo como en los de puesto de trabajo se respetará rigurosamente la antigüedad de las personas trabajadoras en plantilla, atendiéndose también a las necesidades de la empresa y del servicio, dando cuenta al Comité o Delegados/as al mismo tiempo que al trabajador/o afectado/a. Igualmente se dará cuenta al Comité o Delegados/as en los casos de traslados de personal; en ambos supuestos se solicitará informe del Comité o Delegados. Se excluye, no obstante, al personal que ocupa plaza de suplencia de otro trabajador/a, y también al personal contratado temporalmente.

## **Artículo 18. Adscripción de personal.**

1. Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un/una contratista, tome a su cargo directamente, dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios a la empresa contratista concesionaria, si la limpieza se realizase con personas trabajadoras de su plantilla, y por el contrario, deberá de incorporarlas a la misma, si para el repetido servicio de limpieza hubiese de contratar nuevo personal.

Las personas trabajadoras de un/una contratista del servicio de limpieza que hubiesen venido desarrollando su jornada de trabajo en un determinado centro o contrata, pasarán al vencimiento de la concesión a la nueva empresa adjudicataria de la misma, si existiese, cualquiera que fuese su vinculación jurídico-laboral con su anterior empresa.

Lo establecido en el presente artículo también afectará a los contratos de obra y servicio determinado, de plena aplicación en este sector, sin perjuicio de lo señalado al respecto en los dos últimos párrafos del artículo 15 de este convenio.

Lo establecido en el presente artículo será también de obligado cumplimiento para los trabajadores autónomos/as que tomen a su cargo un servicio de limpieza, cuando su realización se hiciera con personas trabajadoras por cuenta ajena, incluso cuando con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio de otras personas.

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

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

Las personas trabajadoras que, en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermas, accidentadas, en excedencia, o en situación análoga, pasarán a estar adscritas a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente, para la sustitución de trabajadores/as a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

Si por exigencias del cliente hubiera de ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste será incorporado por la empresa entrante.

De ningún modo se producirá la adscripción del personal en el supuesto del contratista que realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

2. La empresa saliente estará obligada a notificar a la entrante mediante telegrama o acta notarial, su cese en el servicio, así como la relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a las personas trabajadoras que, por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo puesto de trabajo que ocupaban anteriormente.

Igualmente, deberá poner en su conocimiento, las condiciones laborales de dicho personal (grupo profesional, categoría profesional, antigüedad, jornada, horario, prestaciones de la Seguridad Social, etc.).

A requerimiento de la nueva empresa adjudicataria, la empresa saliente estará obligada a acreditar documentalmente que se halla al corriente de sus obligaciones respecto al personal trasvasado, mediante la exhibición de los finiquitos o liquidaciones finales y las nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondientes a los tres últimos meses.

3. El presente artículo, será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresa principal, empresa cesante, nueva adjudicataria, autónomo/a en caso de contar con trabajadores por cuenta ajena, y trabajador/a).

No desaparece su carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a seis meses, si la empresa saliente o las personas trabajadoras probaren fehacientemente que los servicios se hubieren reiniciado por un nuevo contratista.

La nueva empresa adjudicataria del servicio deberá intentar conocer si en los seis meses anteriores al inicio de la prestación del trabajo, existía otra empresa de limpieza con personal asignado al servicio, a los efectos de poder dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

Las referencias contenidas en éste artículo relativas a “contratista”, “contratante” y «cliente» se entienden realizadas indistintamente tanto al concepto jurídico de «empresa» y «empresario/a» como al de «trabajador/a autónomo/a» cuando éste tenga empleados/as a su servicio por cuenta ajena.

## CAPÍTULO V. Retribuciones.

### Artículo 19. Absorción y compensación de retribuciones.

Las remuneraciones establecidas en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial y extra salarial que viniera devengando el personal con anterioridad a su entrada en vigor, excepto horas extraordinarias y dietas, ya lo fuesen en virtud de normas generales, Convenios Colectivos, pactos individuales o concesiones graciables de las empresas, sin que, en ningún caso, la persona trabajadora pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

Quedan a salvo los pactos existentes entre determinadas empresas y las personas trabajadoras que prestan servicios en centros sanitarios dependientes del Servicio de Salud del Principado de Asturias o cualesquiera otros centros.

En caso de discrepancias sobre el contenido o interpretación de este artículo, la Comisión Paritaria

del Convenio mediará entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as, a fin de intentar encontrar una solución pactada al conflicto.

## **Artículo 20. Personal de jornada limitada.**

Las personas trabajadoras contratadas por jornada inferior a la ordinaria del sector, disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores/as contratados/as a tiempo completo, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Tendrán, no obstante, los demás derechos que la Ley y el presente Convenio reconocen a las personas trabajadoras a tiempo completo.

Las empresas a partir de la entrada en vigor de este Convenio, siempre que la organización del trabajo, las circunstancias geográficas y los condicionamientos y características de los servicios lo permitan, complementarán la jornada a las personas trabajadoras de jornada limitada, dando preferencia al personal de mayor antigüedad.

Dadas las características de la actividad de limpieza, y la proliferación de jornadas parciales, se establece la siguiente regulación a fin de garantizar la preferencia de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial para aumentar su jornada de trabajo frente a la contratación de nuevo personal, compatibilizando dicho derecho con las facultades de la empresa en lo concerniente a la organización del trabajo, y en especial en lo referido a la cobertura de las vacantes de jornada que se produzcan.

El trabajador/a contratado/a a tiempo parcial que desee aumentar su jornada de trabajo deberá solicitarlo por escrito a la empresa, indicando el número de horas semanales que desea le sean ampliadas, y exponiendo su preferencia en cuanto al tajo o tajos en los que desearía ver aumentada su jornada, sin que nunca puedan sobrepasar la diferencia entre la suma de las jornadas que venga realizando el trabajador/a en todas las empresas en las que preste sus servicios, y la jornada completa establecida en el presente convenio.

Recibida la solicitud de la persona trabajadora, la empresa concederá la ampliación de la jornada en aquellos supuestos en que la misma sea viable, bien por existir vacante, o cuando por otras circunstancias existan horas de trabajo disponibles, y dicho aumento de jornada se llevará a cabo preferentemente en el mismo tajo, o tajos, que ya tenía asignados la persona solicitante, salvo que existiesen razones de carácter organizativo o interno de la empresa que impidiesen la ampliación en los términos solicitados, en cuyo caso, la empresa dispondrá de un plazo de seis meses para buscar alternativas que permitan atender la solicitud en cuanto al número de horas de aumento de jornada que la persona trabajadora había solicitado, y a tal fin le indicará a la persona trabajadora el tajo, o

tajos en los que se podrá hacer efectiva la misma. Las empresas deberán contestar por escrito todas las solicitudes de ampliación de jornada, tanto las concedidas como las denegadas, indicando las razones por las que se hubiese denegado, y en caso de ofrecer alternativas estas deberán indicarse expresamente en la comunicación denegatoria, entregando copia de dicha contestación a la representación legal de los trabajadores. En el caso de que la empresa no conteste en el plazo de un mes, la persona trabajadora reiterará dicha solicitud y la empresa dispondrá de un nuevo plazo de 10 días para contestar.

En los casos en los que se produzca el aumento de jornada, el importe que venía percibiendo la persona trabajadora hasta la fecha del referido aumento por el concepto de complemento de antigüedad, pasará a reflejarse en su nómina como un complemento personal, no absorbible ni compensable, y por ello, dicho trabajador/a solo generará antigüedad, a efectos del pago del citado complemento de antigüedad, a partir de la fecha en que se formalice el aumento de jornada, figurando a estos efectos como fecha de antigüedad la del aumento de jornada. En caso que el incremento de jornada tenga una duración inferior a 4 meses, el trabajador/a retornará a su situación

anterior a efectos del devengo y percepción de su periodo de antigüedad.

En el supuesto de que, para la misma jornada disponible, existiese más de una solicitud, la empresa concederá la jornada por orden de mayor antigüedad de la persona trabajadora que la hubiese solicitado.

Quedan excluidos de lo regulado en este precepto todos los trabajadores/as que prestan servicios con jornada completa, tanto cuando dicha jornada la realizan en una sola empresa, como cuando alcanzan la jornada completa mediante la suma de las jornadas que realizan en varias empresas, y en consecuencia estos trabajadores/as no pueden ampararse en las previsiones del precepto para reclamar un aumento de jornada en una o varias de las empresas en las que prestan servicios, porque no son trabajadores/as de jornada limitada a estos efectos.

## **Artículo 21. Salario base.**

El salario base queda establecido, para cada una de las categorías profesionales durante el año 2024, en los importes expresados en la tabla anexa, con efectos económicos desde 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPA.

Si en algún momento los importes reflejados en las referidas tablas salariales para determinadas categorías profesionales quedasen por debajo de SMI, las empresas quedan obligadas a abonar como mínimo, en cómputo anual el SMI a las categorías afectadas.

## **Artículo 22. Antigüedad.**

El complemento personal por antigüedad se devengará por trienios. Para el abono de la antigüedad se establecen los siguientes niveles:

1. Para las categorías de Director/a, Director/a Comercial, Director/a Administrativo/a, Jefe/a de Personal, Jefe/a de Compras, Jefe/a de Servicios, Titulado/a Superior, Titulado/a Medio, Titulado/a Laboral o Profesional, Jefe/a Administrativo/a de 1.ª, Encargado/a General, Encargado/a de Zona, Encargado/a de Sector, Especialista, Conductor/a-Limpiador/a y Oficial/a: 12,98 euros por trienio y paga.

2. Para las categorías de Oficial/a Administrativo/a de 2ª, Encargado/a de Grupo, Responsable de Equipo, Peón/Peona, Especialista y Ayudante/a: 11,68 euros por trienio y paga.

3. Para las categorías de Auxiliar Administrativo/a, Telefonista, Aspirante Administrativo/a, Cobrador/a, Ordenanza, Almacenero/a, Listero/a, Vigilante, Botones, Limpiador/a y Peón/a: 10,90 euros por trienio y paga.

## **Artículo 23. Plus de transporte.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el Plus de Transporte se devengará por día efectivo de trabajo, sea cual fuese la jornada del trabajador/a. Su importe para el año 2024 será el reflejado en la tabla anexa.

## **Artículo 24. Plus de nocturnidad.**

Las horas ordinarias trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora.

De común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora podrá sustituirse el abono del plus de nocturnidad por descansos compensatorios. En tal caso, cada hora nocturna trabajada daría lugar a 15 minutos de descanso.

## **Artículo 25. Plus de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad**

Las personas trabajadoras que realicen labores de esta naturaleza percibirán un plus del 20% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Si estas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, o fracción inferior, el plus será del 10%.

## **Artículo 26. Plus de domingo y festivo.**

Se establece, salvo para aquellos trabajadores/as contratados/as específicamente para prestar servicios exclusivamente en domingo o festivo, un plus por domingo o festivo trabajado, cuyo importe, para una jornada completa, considerando como tal la que sea igual o mayor a 6 horas y 30 minutos, sin rebasar la jornada máxima legal diaria, será la señalada en las tabla salarial anexa. Caso de que el domingo o festivo se realizase una jornada inferior, se percibirá la parte proporcional en función del tiempo trabajado, y si la jornada laboral diaria fuera superior a 7 horas y 42 minutos, se percibirá igualmente la parte proporcional del plus de festivo trabajado en exceso.

## **Artículo 27. Pagas extraordinarias.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a las siguientes pagas extraordinarias:

1. Verano: Abonable antes del 15 de julio.
2. Navidad: Abonable antes del 15 de diciembre.

La cuantía de ambas pagas será de 30 días de salario base de la categoría correspondiente más antigüedad.

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad serán de carácter semestral en todas las empresas; la de verano se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y la de Navidad en el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

3. Beneficios: Abonable antes del comienzo del disfrute de las vacaciones y por importe de 30 días de salario base de la categoría correspondiente más antigüedad, de acuerdo con el salario base y antigüedad del año anterior.

## **Artículo 28. Dietas.**

Los porcentajes establecidos en el artículo 42 de la Orden de 25 de febrero de 1975 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, que a estos efectos se considera vigente (55%, 100% y 150%), se aplicarán sobre el salario base del presente Convenio, a efectos de determinación del precio de los diferentes tipos de dietas.

## **Artículo 29. Pago de nómina.**

Las empresas deberán abonar dentro de los diez primeros días de cada mes, los salarios devengados en el mes anterior.

Si el día de abono fuera inhábil, el pago de la nómina deberá adelantarse al día hábil inmediatamente anterior.

Cuando el pago se realizase mediante talón nominativo, se especificará en el mismo que corresponde a pago de nómina, pudiendo pedir el trabajador/a que sea conformado por la entidad

bancaria.

En la medida de sus posibilidades, las empresas procurarán atender las solicitudes de domiciliación de nómina que les sean dirigidas por las personas trabajadoras.

Si la empresa pudiese prever cualquier anomalía en el pago de la nómina, dará cuenta de inmediato al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, con un plazo de preaviso de setenta y dos horas.

La empresa que, en un período de un año, hubiese abonado al menos cinco de las 15 nóminas anuales, con más de cinco días de retraso, vendrá obligada a satisfacer los intereses correspondientes a todos los salarios cobrados con posterioridad al día 10 de cada mes. El interés aplicable será del 10% anual.

Las conductas abusivas de aquellas empresas que por la forma en que efectúen los pagos de las nóminas incurran de manera habitual, reiterada y persistente, en retrasos en la percepción de los importes correspondientes por parte de sus empleados/as, constituirán incumplimiento de lo establecido a tal efecto en el párrafo primero de este artículo.

### **Artículo 30. Equiparación salarial de las personas trabajadoras adscritas a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes del Servicio de Salud del Principado de Asturias.**

Las empresas concesionarias de las contrataciones para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes del Servicio de Salud del Principado de Asturias, abonarán a los trabajadores/as adscritos/as a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla del Servicio de Salud del Principado de Asturias, para el mismo periodo de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a cada una de las doce mensualidades del año.

### **Artículo 31. Indemnización por cese anticipado**

Aquellas personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar vacaciones retribuidas. Si el cese voluntario se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración, en días, equivalente al resultado de dividir 2.404 entre el salario día, por todos los conceptos y en jornada completa, de la categoría profesional del trabajador/a de que se trate, en el momento de la baja, más el coste de la aportación empresarial a la Seguridad Social correspondiente a dicho salario. En los años sucesivos la duración de las vacaciones se calculará de igual manera, si bien el dividendo será: para el caso del cese voluntario a los 61 años, 2.253,79 euros; para el caso del cese voluntario a los 62 años, 2.103,54 y para el caso del cese voluntario a los 63 años, 1.953,29.

## **CAPÍTULO VI. Acción social.**

### **Artículo 32. Compensaciones en situación de IT.**

Las empresas complementarán las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social

hasta garantizar el cien por cien de las retribuciones salariales del trabajador/a en los siguientes supuestos:

1. En las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador/a, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador/a permanezca en IT.

En los casos de pluriempleo, cuando la IT sea derivada de accidente de trabajo, cada una de las empresas en que preste servicios la persona trabajadora, abonará el complemento hasta el 100% de sus retribuciones salariales.

2. En los casos de intervenciones quirúrgicas y/u hospitalización por cualquier causa, desde el momento de ingreso del trabajador/a en el centro hospitalario hasta que se produzca el alta médica por enfermedad común.

3. En el supuesto de baja médica por maternidad, durante un periodo igual al máximo legalmente establecido al efecto, no siendo extensible esta compensación en el supuesto de que una vez agotado aquel periodo, la trabajadora continúe en situación de IT.

### **Artículo 33. Seguro colectivo de accidentes.**

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada una de las personas trabajadoras con un capital asegurado de 12.000,00 euros durante toda la vigencia del convenio, que cubrirá la contingencia de fallecimiento por accidente, sea o no laboral.

## **CAPÍTULO VII. Acción sindical.**

Durante la vigencia del presente Convenio y a expensas de cualquier modificación que se pudiera introducir en la legislación general, la acción sindical en el seno de la Empresa, se ajustará a las siguientes normas:

### **Artículo 34. Secciones sindicales.**

Los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as.

## Artículo 35. Cargos electivos sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho: a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

En las empresas de más de 200 trabajadores/as, los Sindicatos que cuenten con representantes legales de los trabajadores, podrán efectuar la acumulación del crédito horario de horas sindicales correspondiente a sus representantes. Esta acumulación horaria se efectuará en cómputo anual, debiendo ser comunicada a la empresa durante el primer trimestre del año, o en su caso, en el trimestre siguiente a la fecha de las elecciones sindicales. Se establece la limitación de que cada sindicato no pueda disponer la liberación anual de más de un/una representante, en cada empresa y en cada período.

## Artículo 36. Delegado/a sindical.

En las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados/as Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados/as Sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores/as: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo Delegado/a Sindical.

Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa, en materia de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as de su sindicato en particular, y especialmente en despidos y sanciones de estos últimos.

## **Artículo 37. Cuota sindical**

Las personas trabajadoras podrán solicitar de la empresa el descuento en nómina de la cuota sindical. Esta solicitud deberá realizarse por escrito en el que conste la Central Sindical y el número de la cuenta bancaria de la misma, donde la empresa haya de ingresar las cuotas retenidas a sus afiliados/as.

## **Artículo 38. Ejercicio de la función sindical por las personas trabajadoras con jornada nocturna.**

Aquellos trabajadores/as que sean representantes sindicales, y que realicen su jornada entre las 22 y 6 horas, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecidos para el ejercicio de sus funciones de representación computándose como de trabajo efectivo.

## **CAPÍTULO VIII. Interpretación del convenio.**

### **Artículo 39. Comisión Paritaria.**

1.- Para las cuestiones derivadas de la observancia, cumplimiento e interpretación de todo lo pactado, se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio, que estará integrada por un total de doce personas, seis por la representación empresarial y otras seis por la representación sindical, con la misma representatividad proporcional de cada una de las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo. Cada una de las partes, designará a sus respectivos representantes en la Comisión Paritaria en la primera reunión de ésta que se celebre.

2.- A esta Comisión podrá plantearse cualquier discrepancia de empresas y/o trabajadores del sector, pudiendo estar presente en sus sesiones la persona o empresa afectada o su representante, con voz y sin voto. Las reuniones se celebrarán a petición de una de las partes. Los acuerdos deberán adaptarse por unanimidad. El domicilio de esta Comisión se fija en Oviedo (CP 33005), c/ Pintor Luis Fernández, 2 (FADE).

3.- La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cada uno de sus miembros, debiendo el/la convocante dirigir escrito al resto de los componentes, con indicación del tema que se plantea, y determinando la fecha de reunión con una antelación mínima de 7 días. La convocatoria se realizará por escrito, pudiendo ser efectuada mediante fax.

4- Cualquier otra parte interesada (empresas o trabajadores/as), podrá solicitar a la Comisión su dictamen sobre las cuestiones que le sean trasladadas. Para ello, deberán dirigir su consulta o requerimiento al domicilio de la Comisión, mediante correo certificado con acuse de recibo, con indicación detallada del tema que es objeto de estudio o litigio. En estos casos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días desde la recepción del escrito.

5.- Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos

miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según lo dispuesto en el apartado 3.

6.- Cada una de las partes de la Comisión Paritaria, Social y Empresarial, adoptará sus acuerdos por mayoría.

7.- De cada reunión mantenida por la Comisión, se levantará acta, la cual deberá ser remitida, tanto a los miembros de las mismas ausentes, como a la parte que hubiese solicitado la consulta. La Comisión tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir su informe sobre la cuestión planteada, en los supuestos que no fuese posible su pronunciamiento en la reunión convocada al efecto. Este período máximo se verá interrumpido si la Comisión estimase oportuno recabar informes, documentos, o certificaciones.

#### **Artículo 40. Normas subsidiarias.**

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

#### **Artículo 41. Igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre personas trabajadoras, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio respetar el lenguaje inclusivo en cuanto a género, y con esa voluntad se ha redactado el presente convenio. No obstante, las expresiones en plural (representantes, trabajadores, personal, etc..) deben ser entendidas con referencia a personas trabajadoras, cualquiera que sea su género, sin discriminación de ningún tipo.

### **CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 42. Régimen disciplinario.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de las personas atribuibles a las mismas por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.



c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos.

Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a las personas que ostentan un cargo o puesto superior, en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

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

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a las personas que ostentan un cargo o puesto superior, en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Convenio, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud,

cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Colectivo y en las normas vigentes.

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

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte, o más, durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso sexual, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo. Ello sin perjuicio de las medidas que se puedan prever en el capítulo referido a salud laboral del presente Acuerdo, sobre mejora de la calidad laboral en las empresas.

g) Los malos tratos de palabra u obra a las personas que ostentan un cargo o puesto superior, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio Colectivo referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente Convenio Colectivo y en las normas aplicables.

**4. Sanciones.** Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta un máximo de sesenta días.
  - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica de la persona agresora o acosadora.

#### **5. Procedimiento sancionador:**

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los siete días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados/a sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

b) La referida notificación podrá efectuarse directamente, teniendo plena validez y efectos, al Sindicato o Sindicatos con representación en la empresa, bien directa, bien a través de los órganos de representación del personal, en el supuesto de que no fuese posible efectuarla a los delegados de personal o comités de empresa.

c) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

**6. Prescripción:** Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO X. Disposiciones adicionales y tabla salarial.**

### **Disposición adicional primera. Estabilidad en el empleo y productividad.**

Es fin primordial de la representación de los trabajadores, Centrales Sindicales firmantes y Asociaciones Empresariales el velar por la estabilidad en el empleo y la productividad existentes, y si es posible mejorar ambas.

### **Disposición adicional segunda. Pacto sobre competencia desleal.**

Se considerará incumplimiento del convenio, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes mínimos del presente convenio.

A estos efectos, se considerarán costes mínimos repercutibles para las categorías de limpiador/a y especialista en los servicios concertados con las administraciones públicas o entidades mercantiles,

los valores que para cada año de vigencia del Convenio determine la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la cual tomará en consideración, no sólo los costes salariales y los derivados del estricto cumplimiento del Convenio, sino las cotizaciones que en cada momento sean de aplicación, así como en su caso, los gastos que se originen por desplazamientos.

Aquellas empresas, trabajadores/as o sus representantes, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, quedando facultados los miembros de dicha comisión para iniciar las acciones legales o de denuncia de la empresa ante quien corresponda o se considere oportuno.

### **Disposición adicional tercera. Acuerdo sobre solución de conflictos.**

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecidas en el artículo 39 de este Convenio Colectivo las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la Comisión Paritaria, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

### **Disposición adicional cuarta. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria del presente Convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

### **Disposición adicional quinta.- Remisión al Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito.**

En todas las materias señaladas en el apartado A) del artículo 10.2 del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal (B.O.E. 23-05-2013), cuya regulación está reservada de forma exclusiva al mismo, será de aplicación la regulación recogida para cada una de ellas en dicho Convenio de ámbito estatal. No obstante, con la finalidad de garantizar la máxima seguridad jurídica, si por cualquier circunstancia, la regulación de dichas materias dejase de estar reservada de forma exclusiva al citado convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, o el mismo perdiese su vigencia, pasaría a aplicarse de forma inmediata en dichas materias la regulación específica establecida para las mismas en el presente Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias.

### **Disposición adicional sexta. - Comisión técnica.**

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la creación de una comisión técnica de redacción en los términos que a continuación se detallan.



Comisión técnica de redacción que estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial firmante del Convenio Colectivo. Sus funciones serán las siguientes:

Estudio y propuesta de mejora de la redacción del articulado del presente Convenio Colectivo, y la adaptación a las diferentes normas que puedan afectar a su contenido.

Estudio y adaptación a las peculiaridades y naturaleza propias del sector, que puedan alcanzar los agentes sociales en el próximo acuerdo para el empleo y la negociación colectiva.

Adaptar, si procede, al Convenio Colectivo, las propuestas que pudiera proponer el observatorio sectorial de limpieza de edificios y locales.

Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la mesa de negociación del presente Convenio para su debate y; en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente Convenio Colectivo.



## ANEXO TABLA SALARIAL.

TABLA SALARIAL AÑO 2024	EUROS/MES	EUROS /DIA
<b>GRUPO I-SUBGRUPO I</b>		
DIRECTOR/A	1.683,15	
DIRECTOR /A COMERCIAL	1.632,18	
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.632,18	
JEFE/A DE PERSONAL	1.632,18	
JEFE/A DE COMPRAS	1.632,18	
JEFE/A DE SERVICIOS	1.537,94	
<b>GRUPO I-SUBGRUPO II</b>		
TITULADO/A SUPERIOR	1.632,18	
TITULADO/A MEDIO	1.537,93	
TITULADO/A LABORAL O PROFESIONAL	1.537,93	
<b>GRUPO II</b>		
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A DE PRIMERA	1.514,36	
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.490,83	
CAJERO/A	1.443,62	
OFICIAL/A ADMINSITRATIVO/A DE PRIMERA	1.443,62	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A DE SEGUNDA	1.346,30	
AUXILIAR ADMINSITRATIVO/A	1.160,84	
TELEFONISTA	1.160,84	
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A	897,94	
COBRADOR/A	1.160,84	
<b>GRUPO III</b>		
ENCARGADO/A GENERAL	1.600,19	
ENCARGADO/A DE ZONA	1.495,89	
ENCARGADO/A DE SECTOR	1.443,63	
ENCARGADO/A DE GRUPO		41,89
RESPONSABLE DE EQUIPO		40,72
<b>GRUPO IV</b>		
ORDENANZA		1.137,27
ALMACENERO/A		1.160,84
LISTERO/A		1.160,84
VIGILANTE/A		1.137,27
BOTONES		897,94
<b>GRUPO V</b>		
ESPECIALISTA		45,62
PEON-ESPECIALISTA		40,61
LIMPIADOR/A		37,54
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A		47,79
<b>GRUPO VI</b>		
OFICIAL/A		45,62
AYUDANTE/A		40,59
PEON/A		37,54
<b>PLUSES</b>		
PLUS FESTIVO		(Euros día festivo trabajado) 22,65
PLUS TRANSPORTE		(Euros día efectivo de trabajo) 0,98
PLUS CALZADO	(Euros año) 32,96	