

# Junta de Castilla y León

## DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

### Oficina Territorial de Trabajo

resolución de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCO N) y la publicación del convenio colectivo para los trabajadores de la empresa onet Iberia Soluciones, S.a.U. que prestan el servicio de limpieza del “complejo Hospitalario de León” (n.º convenio 24000832012007).

vista el acta de fecha 9 de febrero de 2023 de firma del convenio colectivo para los trabajadores de la empresa onet Iberia Soluciones, S.a.U. que prestan el servicio de limpieza del “complejo hospitalario de León” (n.º de convenio 24000832012007) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la orden PrE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la consejería de Industria, comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

Esta oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- ordenar su inscripción en el registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCO N), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de León.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento administrativo común de las administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

En León, a 10 de febrero de 2023.–La Jefa de la oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

coNvENIo coLEcTivo DE TraBaJo DE ÁmBITo EmPrESarLaL Para LoS TraBaJa-DorES Y TraBaJaDoraS DEL SERvicio DE LImpIEZa DEL “comPLEJo HoSPITaLarLo DE LEÓN”

capítulo I

Normas de configuración del convenio

Partes firmantes. — El presente convenio colectivo lo conciertan: de una parte, los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo Hospital de León y ambulatorio de La condesa y el representante legal de los trabajadores del Hospital monte San Isidro y, de otra, la empresa concesionaria actualmente del servicio de limpiezas “onet Iberia Soluciones SaU.”

*Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza del centro de trabajo Hospital de León, Hospital monte San Isidro, ambulatorio de la condesa y a la empresa concesionaria actualmente “onet Iberia Soluciones SaU.” como actual empresa concesionaria del servicio en el citado centro.

*Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.*

El presente convenio entrara en vigor el día de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluidos los efectos favorables de carácter económico) se aplicarán desde el día 1 de enero de 2022, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo.

*Artículo 3. Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo. Se obligan ambas partes a iniciar la negociación del convenio denunciado en un plazo no superior treinta días. Expirada la vigencia del presente convenio y hasta que entre en vigor el nuevo convenio colectivo que los sustituya, será de aplicación y continuará en vigor el presente convenio en su integridad.

*Artículo 4. Comisión paritaria.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

1. composición y Domicilio. La comisión paritaria estará formada por dos vocales como máximo por cada parte, más dos suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo hablado y levantará acta.

La comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

a todos los efectos se establece como domicilio de la comisión paritaria, el complejo Hospitalario de León (servicio de limpieza)

2. competencias. La comisión paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

a) Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

b) conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en la empresa afectada por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

c) mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

d) aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

e) Intervenir en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio.

3. Procedimiento. La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia, para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la comisión paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

4. Solución extrajudicial de conflictos. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución autónoma de conflictos Laborales de castilla y León y del Servicio regional de relaciones Laborales de castilla y León en su reglamento (SErLa).

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución autónoma de conflictos Laborales de castilla y León, a través del Servicio regional de relaciones Laborales de castilla y León en su reglamento (SErLa).

## capítulo II

### otras condiciones de trabajo

#### *Artículo 5. Jornada laboral.*

1. La jornada laboral para el centro de trabajo hospital será de 1465 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual para todos los trabajadores, excepto los trabajadores con categoría de conductor Limpiador que tendrán una jornada de 1318,50 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual.

2. Los trabajadores del ambulatorio de la condesa tendrán una jornada de trabajo de 35 horas semanales.

3. Los trabajadores del Hospital monte San Isidro tendrán una jornada de trabajo de 35 horas semanales a partir del 1 de enero de 2023.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesta y en disposición de realizar su labor.

5. En caso de jornada continuada, el tiempo dedicado a descanso o bocadillo se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### *Artículo 6. Vacaciones.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de 31 días naturales.

2. Los trabajadores disfrutaran de una semana de vacaciones entre el 15 de enero y el 15 de diciembre (fuera del periodo previsto en el punto 3). Se realizará un calendario rotativo de vacaciones (anexo II vacaciones). El 15 de diciembre de cada año se publicará en los tablones de anuncios el calendario de vacaciones del año siguiente.

3. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. En la empresa se confeccionará, de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones. Las vacaciones voluntarias podrán disfrutarse hasta el 15 de diciembre.

4. El mes de vacaciones será retribuido con todos los complementos salariales, percibiendo el trabajador el salario de un mes normal.

5. cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la redacción vigente del artículo 38.3, párrafo segundo de esta norma, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

*Artículo 7. Descansos.*

Se podrán solicitar la fecha de los descansos, siempre que se haga antes del día uno del mes anterior de la petición de la fecha.

*Artículo 8. Licencias.*

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

2. Las licencias y permisos retribuidos podrán cogerse dentro de los tres días siguientes al hecho previo aviso y posterior justificación, igualmente en el caso de intervención los días podrán ser cogidos dentro de los tres días siguientes a la fecha de la misma. El uso de estas licencias o permisos deberán ser consecutivos.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

g) El trabajador también tendrá derecho a permiso retribuido el día del bautizo y el día de la comunión de sus hijos.

h) Se tendrá derecho a permiso retribuido el día de matrimonio de hijos.

3. Todos los trabajadores tienen derecho a tres días de libre disposición, con un preaviso de 7 días. además, en el mes de diciembre todos los trabajadores, disfrutaran de un descanso retribuido, este descanso será designado por los mandos intermedios.

reducción de jornada por motivos familiares:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente y en especial Ley de conciliación de la vida familiar y Laboral.

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente y en especial Ley de conciliación de la vida familiar y Laboral.

Excedencia por cuidado de familiares:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente y en especial Ley de conciliación de la vida familiar y Laboral.

Extinción del contrato de trabajo:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Protección de la maternidad:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente y en especial a la Ley de conciliación de la vida familiar y Laboral.

*Artículo 9. Organización de trabajo.*

1º Se seguirá con el mismo régimen de cambios voluntarios de libranzas entre compañeros que se venían realizando hasta la fecha, sin establecer un determinado número de los mismos, no obstante, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para evitar un número excesivo de cambios entre el personal, que, a su juicio, pudiera perjudicar a la óptima realización del servicio.

2º Los días de Nochebuena, Nochevieja y la víspera de reyes tendrán la consideración de sábado, a efectos de la organización del trabajo (presencia física de trabajadores en el centro).

3º Las fiestas de Navidad (días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 6 de enero) la jornada finalizará con dos horas de antelación a la jornada habitual, sin perjuicio de la organización que se pudiera necesitar del servicio.

4º calendario de los puestos de trabajo.

Primero. Se creará un calendario con los puestos de trabajo de cada edificio, residencia y Hospital.

Segundo. al existir dos cuadrantes por cada edificio, uno rotará de forma ascendente y otro de forma descendente.

Tercero. El cambio de puesto de trabajo, se realizará a primeros de año.

cuarto. Los calendarios se expondrán en los tabloneros de anuncios antes del día 15 de diciembre de cada año, y sobre este se hará la rotación anual.

Quinto. Si se creasen nuevos puestos de trabajo, se colocarán al final de la lista.

Sexto. El turno de noches rotaría hacia abajo

Séptimo. El turno solo podrá saltarse por tres causas:

- Por motivos organizativos debidamente justificados por la empresa.
- Por requerimiento del complejo Hospitalario.
- a solicitud de un trabajador justificada por motivos médicos.

5º Se mantendrán los cuadrantes, la organización de los turnos y la designación del turno de noche se realizarán según acuerdo del SERLa de fecha 6 de octubre de 2021, pero los cambios deberán solicitarse por escrito y ser autorizados por la empresa.

6º Se derogan todos los acuerdos anteriores a la firma del presente convenio.

capítulolll

Del personal y condiciones económicas

*Artículo 10. Salario.*

1. Los salarios pactados en el presente convenio para 2022-2023-2024-2025 son los que figuran en el anexo I del mismo.

2. El incremento económico sobre las tablas del 2021:

- 2022.- 1,50%
- 2023.- 2,00%
- 2024.- 2,00%
- 2025.- 3,50%

3. Los respectivos atrasos ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente convenio se abonarán dentro del siguiente mes al de su publicación en el BoLETÍN Oficial DE La ProviNcia.

*Artículo 11. Incapacidad temporal.*

La empresa complementará las prestaciones de IT, de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1. En las situaciones de accidente laboral del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en incapacidad temporal.

2. En los casos de baja por maternidad, las empresas complementarán hasta el 100% de las retribuciones salariales durante el período que dure la misma

3. En los casos de enfermedad común, el citado complemento del 100% será en la primera baja del año, a partir del primer día de la misma, en la segunda baja y sucesiva será como establezca la legislación vigente en la materia.

4. El complemento de las prestaciones por IT, al que se refiere los distintos apartados de este artículo se realizará sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, siempre que este haya sido un mes normal.

5. En los casos de pluriempleo el subsidio por IT, será abonado al trabajador por las empresas, en régimen de pago delegado, de acuerdo con el artículo 7.4 de la orden de 13 de octubre de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el régimen General de la Seguridad Social (BOE 04.11.1967).

#### *Artículo 12.*

Los trabajadores con contratos por jornada inferior a la ordinaria disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados en régimen de jornada completa, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

#### *Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias (salario base + antigüedad) correspondientes a julio, Navidad, octubre y beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, por una cuantía de 30 días, podrá ser prorrateada mensualmente durante el año y en el supuesto de ser pagada dentro del primer trimestre del año siguiente, se abonará con arreglo al salario vigente el 31 de diciembre.

d) Paga de octubre, los años 2022 y 2023, se pagará el 75% de una extraordinaria. Para el año 2024 se abonará el 100% de una extraordinaria. Se abonará el 15 de octubre.

#### *Artículo 14. Premio de vinculación.*

Se mantiene el premio de vinculación, consistente en una mensualidad, incluidos todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, a aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de servicio realizado en el centro de trabajo.

#### *Artículo 15. Pluses.*

Se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de transporte, a razón de 2,30 euros por día efectivo de trabajo. Dicho plus tendrá carácter salarial.

c) Plus de calidad, en atención a las especiales características que concurren en el trabajo de los cristaleros, éstos percibirán un plus de calidad que será abonado por la empresa cuando esta cualificación exista y por un importe de 36,59 euros mensuales.

d) Plus de altura, se establece como plus de altura el 20% del salario del convenio en los trabajos realizados a partir de tres metros de altura y se percibirá por hora o fracción de hora trabajada.

e) El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá un plus de toxicidad de:

- 17% en el año 2022 (atrasos desde el 1 septiembre 2022)
- 18% en el año 2023
- 19% en el año 2024
- 20% en el año 2025

Todos los trabajadores/as adscritos a la estructura del centro percibirán el plus de toxicidad, excepto aquellos trabajadores con categoría de Peón-Limpiador.

cualquier variación económica en el complemento por toxicidad no afectará a la jornada que deba realizar el trabajador.

En el caso, de la “Doble toxicidad “De los trabajadores de retirada de residuos” se establece en el 20% de salario base.

El cálculo mensual de la toxicidad se realizará por jornadas trabajadas de lunes a sábados.

El cálculo se hará sobre 300 días al año.

f) Plus de nocturnidad: los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base del convenio, respetando en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores de los servicios que inicien su jornada a las 21 horas.

g) Plus de domingos y festivos: Los trabajadores que presten sus servicios en domingos y festivos, percibirán un plus de 40,00 euros cada uno de esos días.

cada trabajador del Hospital de León tiene derecho a trabajar y cobrar mínimo 12 domingos o festivos al año.

El citado plus se abonará a los trabajadores contratados sólo para sábados y domingos y festivos.

- 6 euros en el año 2022
- 12 euros en el año 2023
- 15 euros en el año 2024
- 18 euros en el año 2025

aquellos trabajadores con contratos de cuatro días y que trabajen en domingo o festivo, no percibirán el plus de domingo o festivos. cuando el contrato sea de cinco días semanales o más y se trabaje en domingo o festivo, se percibirá el plus de domingo o festivo.

*Artículo 16. Horas extraordinarias.*

ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo Hospital de León, salvo en caso de fuerza mayor debidamente justificada, siempre que sea posible con antelación.

*Artículo 17. Antigüedad.*

El personal comprendido en este convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 5% sobre el salario que figura en la tabla salarial del anexo I vigente en cada momento.

La antigüedad se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla el trienio correspondiente.

*Artículo 18. Abono de salarios.*

Los salarios se abonarán por la empresa dentro de los tres primeros días del mes siguiente al del devengo.

capítulo Iv

Garantías sindicales

*Artículo 19. Garantías sindicales*

El comité de empresa tendrá atribuida las funciones y gozará de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

cada organización sindical con representación en el comité de empresa podrá solicitar una bolsa mensual o anual de horas sindicales.

capítulo v

Seguridad e higiene en el trabajo

*Artículo 20. Seguridad y salud en el trabajo*

Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

*Artículo 21. Reconocimientos médicos.*

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores

*Artículo 22. Comité de seguridad y salud.*

Se establece una reunión trimestral en el centro de trabajo del comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se establece un compromiso de reuniones semestrales para la mejora continua del reglamento Interno y adaptación de normativa en salud laboral

*Artículo 23. Lavado, desinfección y planchado de ropa de trabajo.*

La empresa se compromete a lavar, desinfectar y planchar la ropa de trabajo de todos los trabajadores/as que así lo soliciten, cualquier día de la semana (excepto fines de semana y festivos) corriendo por cuenta de la empresa los gastos derivados. En los casos de equipos de protección individual, se realizará el proceso detallado en el punto anterior, siempre que las características del equipo así lo permitan, siendo en caso contrario sustituido el equipo automáticamente al trabajador/a.

*Artículo 24. Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores/as, dos uniformes completos al año para el desempeño de sus tareas. Esta ropa se entregará en el caso de nueva empresa por subrogación del personal antes del comienzo del servicio y constará de las siguientes prendas:

1. ropa de trabajo femenina: Blusón y pantalón o bata. Se proveerá de una chaqueta de punto por cada tres años de servicio en el centro.

2. ropa de trabajo masculina: Pantalón, camisa y chaquetilla.

3. ropa de trabajo para personal en estado de gestación: La empresa se compromete a proporcionar un uniforme acorde a su estado.

4. Equipos de protección individual:

a) Equipos para el frío, que serán entregados para todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus funciones en el exterior de los distintos edificios, constando de prendas de protección del tronco y extremidades. La entrega de éstos será de un equipo completo cada dos años para cada trabajador/a.

b) Equipos para la lluvia: constarán de prendas de protección de cabeza, tronco y extremidades, siendo éstos individuales para el trabajador/a y entregándose un equipo cada dos años por trabajador/a afectado/a. \_Equipos reflectantes: Estos equipos serán entregados al personal que lo necesite, estando en todos los casos acorde a las leyes de la Dirección General de Tráfico y homologados a tal efecto.

c) calzado: La empresa se compromete a entregar calzado al personal del servicio de limpieza, teniendo en cuenta la adecuación del mismo, características, flexibilidad, homologaciones, idoneidad, etcétera. Este calzado se adecuará a las funciones que el trabajador/a desarrollase, así como a las características de los riesgos detectados en la evaluación de los riesgos laborales.

d) calzado de exteriores: La empresa se compromete a entregar calzado específico para el personal del servicio que desarrolle sus funciones en el exterior de los distintos edificios, bien sea de forma periódica o continuada, entregando botas de agua y botas adecuadas al frío con refuerzos ante el riesgo de golpeo y/o atrapamiento, siempre siguiendo las especificaciones del fabricante y adecuándolas a las funciones que se desarrollen.

e) Guantes de protección: La empresa entregará a sus operarios/as guantes de protección adecuados a las funciones que se realicen, teniendo en cuenta las homologaciones, validez del equipo, comodidad, eficacia, etcétera.

f) En los casos de desperfectos, desaparición o rotura involuntarias de los equipos de protección (tanto en la ropa de trabajo como en los equipos individuales), la empresa estará obligada a reponer estos equipos al trabajador/a, siempre que no se constate un uso indebido de los mismos.

5. La ropa de trabajo se adecuará a las normas de seguridad existentes, así como a las funciones que se desarrollen, siempre en base a la evaluación de los riesgos laborales del servicio de limpieza y del centro, así como de la normativa legal referente. El comité de Seguridad, Salud y medio ambiente, acordará aquellos equipos de protección necesarios para la salvaguarda de la salud de las trabajadoras/es del servicio de limpieza. Estos equipos de protección y ropa de trabajo serán de carácter individual para cada trabajador/a, identificándose para conocer nombre, turno y edificio al que pertenece el operario/a.

*Artículo 25. Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.*

Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 16.149,23 euros en caso de incapacidad permanente total; 24.001,39 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 42.002,30 euros en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de

accidentes de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en la empresa afectada por este convenio.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el BoLETIN Oficial DE La ProviNcia.

#### *Artículo 26. Jubilación anticipada.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en el sector de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar, proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión

#### capítulo vi

#### clasificación del personal

#### *Artículo 27. Categorías.*

##### Grupo I: Personal directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe de Servicios.

##### categorías profesionales. Grupo I

##### Jefe de Servicios

Son los que con el título adecuado (titulados de grado superior y titulados de grado medio) o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

##### Grupo III: mandos intermedios.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado general, Encargado de grupo o edificio.

##### categorías Profesionales Grupo III

##### Encargado general

Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

#### Encargado de grupo o edificio

Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
3. reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

#### Grupo Iv. Personal operario

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: conductor/a-Limpiador/a, Especialistas, Limpiador/a, Peón-Limpiador/a  
categorías Profesionales Grupo Iv

#### Especialista

Es aquel obrero mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico- prácticos y de facultades domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y de cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

#### conductor Limpiador

Es aquel obrero que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otras tareas que le sean ordenadas por la empresa tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

#### Limpiador

Es el obrero, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia; de suelos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, con conocimiento adecuado sin que se requiera, no obstante, para la realización de tales tareas más de la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

#### Peón - Limpiador

Tendrá funciones limitadas a la limpieza manual, sin máquinas y sin plus de penosidad. No podrá trabajar en las zonas de alto riesgo fijadas por el comité de Prevención.

al cabo de 1731 horas de servicio efectivo, en el centro de trabajo del Hospital de León contratado como Peón Limpiador pasara automáticamente a reconocerle la categoría de Limpiador.

#### capítulo VII

#### régimen disciplinario

*Artículo 28. Régimen disciplinario.*

Se estará a lo establecido en el convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (BOE jueves 23 de mayo de 2013) o convenio que lo sustituya.

La imposición de sanciones interpuestas por faltas muy graves se comunicará motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose comunicación en todo caso al comité de empresa, contando con la autorización del trabajador, o bien no informar de aquellos datos que puedan estar afectados por la citada Ley 3/2018.

capítulo VIII

otras disposiciones

*Artículo 29. Subrogación.*

Se estará a lo establecido en el convenio Sectorial de Limpieza Edificios y Locales (BOE jueves 23 de mayo de 2013) o convenio que lo sustituya.

*Artículo 30. Planes de Información y Formación.*

1. - formación:

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio.

El empresario garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con la limpieza hospitalaria y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de los riesgos, en cursos de formación adecuados.

*Artículo 31. Contratos formativos.*

Se estará a lo establecido en la ley vigente en la materia

*Artículo 32. Contrato de interinidad.*

Se estará a lo establecido en la ley vigente en la materia.

*Artículo 33. Contratos de duración determinada.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

*Artículo 34. Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo*

Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo:

1. La empresa se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo, como el mantenimiento de su volumen actual.

2. con la firma del presente convenio colectivo la empresa consolida una plantilla del mismo número de trabajadores que a fecha del presente acuerdo forman parte de la plantilla.

3. Las funciones y tareas definidas en el presente convenio colectivo, así como las recogidas en el contrato administrativo y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas en ningún caso por personal fuera del ámbito del presente convenio colectivo.

4. El 25% de las contrataciones indefinidas a tiempo completo que se puedan realizar, se efectuarán con trabajadores contratados o que hayan sido contratados temporalmente, con las matizaciones necesarias derivadas de las condiciones legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.

5. La empresa renuncia a efectuar despidos colectivos y despidos al amparo de lo dispuesto en el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en su caso, las estipulaciones reflejadas en el contrato administrativo.

6. ofrecimiento de las vacantes de jornada completa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, con las matizaciones necesarias derivadas de las condiciones legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.

artículo 35. absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman parte de un todo o unidad orgánica indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.



TaBLa SaLarLaL año 2023

Categorías laborales	Salario 2023	
	Salario mes	Plus penoso mes
Jefe de Servicios	1.326,25	238,73
Encargado General	1.248,77	224,78
Encargado de Grupo o Edificio	1.050,60	189,11
	<b>Salario día</b>	<b>Plus penoso día</b>
Conductor Limpiador (retirada de residuos) 20%	36,50	7,30
Conductor limpiador	36,50	6,57
Especialistas	35,03	5,91
Especialistas (retirada de residuos) 20%	35,03	7,01
Limpiador	32,20	5,43
Limpiador (retirada de residuos) 20%	32,20	6,44
Peón Limpiador	32,20	
Plus Transporte	2,35	
Plus Festivo	40,00	
Plus Festivo (contrato sábado, domingo y festivo)	12,00	
Plus Calidad	37,32	
Indemnizaciones artículo 25	16.149,23	
	24.001,39	
	40.002,30	

TaBLa SaLarLaL año 2024

Categorías laborales	Salario 2024	
	Salario mes	Plus penoso mes
Jefe de Servicios	1.352,78	257,03
Encargado General	1.273,74	241,01
Encargado de Grupo o Edificio	1.071,61	203,61
	Salario día	Plus penoso día
Conductor Limpiador (retirada de residuos) 20%	37,23	7,45
Conductor limpiador	37,23	7,07
Especialistas	35,74	6,79
Especialistas (retirada de residuos) 20%	35,74	7,15
Limpiador	32,84	6,24
Limpiador (retirada de residuos) 20%	32,84	6,57
Peón Limpiador	32,84	
Plus Transporte	2,40	
Plus Festivo	40,00	
Plus Festivo (contrato sábado, domingo y festivo)	15,00	
Plus Calidad	38,07	
Indemnizaciones artículo 25	16.149,23	
	24.001,39	
	40.002,30	

## TaBLa SaLarLaL año 2025

Categorías laborales	Salario 2025	
	Salario mes	Plus penoso mes
Jefe de Servicios	1.400,12	280,02
Encargado General	1.318,32	263,66
Encargado de Grupo o Edificio	1.109,12	221,82
	Salario día	Plus penoso día
Conductor limpiador	38,54	7,71
Especialistas	36,99	7,40
Limpiador	33,99	6,80
Peón Limpiador	33,99	
Plus Transporte	2,48	
Plus Festivo	40,00	
Plus Festivo (contrato sábado, domingo y festivo)	18,00	
Plus Calidad	39,40	
Indemnizaciones artículo 25	16.149,23	
	24.001,39	
	40.002,30	

## aNExo II

calendario semanal de vacaciones

cada grupo se compondrá de un máximo de 6 trabajadores, y se designaran por orden alfabético.

cada año se pasará a la semana que le corresponde al grupo que tiene debajo por orden numérico, de la semana del grupo uno se pasara a la semana del grupo 2 y así sucesivamente cada año.

Punto de partida vacaciones 2023:

• Grupo 1 ----- semana	5 (30 enero / 5 febrero)
• Grupo 2 ----- semana	13 (27 marzo / 2 abril)
• Grupo 3 ----- semana	45 (6 noviembre / 12 noviembre)
• Grupo 4 ----- semana	4 (23 enero / 29 enero)
• Grupo 5 ----- semana	47 (20 noviembre / 26 noviembre)
• Grupo 6 ----- semana	14 (3 abril / 9 abril)
• Grupo 7 ----- semana	20 (15 mayo / 21 mayo)
• Grupo 8 ----- semana	46 (13 noviembre / 19 noviembre)
• Grupo 9 ----- semana	12 (20 marzo / 26 marzo)
• Grupo 10 ----- semana	48 (27 noviembre / 3 diciembre)
• Grupo 11 ----- semana	10 (6 marzo / 12 marzo)
• Grupo 12 ----- semana	21 (22 mayo / 28 mayo)
• Grupo 13 ----- semana	8 (20 febrero / 26 febrero)
• Grupo 14 ----- semana	50 (11 diciembre / 17 diciembre)
• Grupo 15 ----- semana	16 (17 abril / 23 abril)
• Grupo 16 ----- semana	49 (4 diciembre / 10 diciembre)
• Grupo 17 ----- semana	9 (27 febrero / 5 marzo)
• Grupo 18 ----- semana	18 (1 mayo / 7 mayo)
• Grupo 19 ----- semana	7 (13 febrero / 19 febrero)
• Grupo 20 ----- semana	22 (29 mayo / 4 junio)
• Grupo 21 ----- semana	3 (16 enero / 22 enero)
• Grupo 22 ----- semana	15 (10 abril / 16 abril)
• Grupo 23 ----- semana	19 (8 mayo / 14 mayo)
• Grupo 24 ----- semana	6 (6 febrero / 12 febrero)
• Grupo 25 ----- semana	17 (24 abril / 30 abril)
• Grupo 26 ----- semana	11 (13 marzo / 19 marzo)

5957