Federación de Servicios y Afines de OSTA.
Sector: Limpieza Edificio y Locales de Zaragoza
C/ Pablo Remacha, 9. 50008 Zaragoza. Tel.: 976 595 885.
web: www.osta.es | Twitter: @OSTAsindicato | navarro@osta.es
facebook.com/OSTAsindicato

COMIENZA LA NEGOCIACION DEL CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ZARAGOZA

El pasado día 28 de noviembre, los Sindicatos que estamos en la mesa negociadora del Convenio, llegamos a un acuerdo y unificamos las plataformas negociadoras.

Por ello, junto con esta carta, os adjuntamos la Plataforma de Negociación colectiva que hemos elaborado.

En esta plataforma hemos recogido mejoras económicas, de jornada, de prevención y de conciliación de la vida familiar y personal.

Va a comenzar una negociación que será muy dura puesto que solicitamos mejorar nuestras condiciones laborales y desde OSTA entendemos que es el momento de avanzar tanto en lo económico (incrementos salariales), como en lo social; y como siempre, la patronal intentará eliminar derechos conseguidos en nuestro Convenio.

Por ello, insistimos que es necesario defender nuestros derechos conseguidos, avanzar para mejorar nuestras condiciones laborales y no perder poder económico.

Ahora estamos a expensas de que las patronales, tanto la estatal como la de Zaragoza, contesten a nuestra petición de reunión una vez que la plataforma ya se la hemos hecho llegar por correo electrónico.

Seguiremos informando.

PLATAFORMA CONJUNTA CCOO, UGT Y OSTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Vigencia.

Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2028.

Retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, y tendrá que estar abonado en la cuenta de la persona trabajadora el primer día laborable del mes.

- 2026- 5 % sobre todos los conceptos económicos.
- 2027- 4.5 % sobre todos los conceptos económicos
- 2028- 4.5 % sobre todos los conceptos económicos

Plus de transporte.

El plus de transporte dejará de ser proporcional a la jornada de trabajo, es decir por cada día de trabajo se abonará la cantidad que corresponda para ese año.

Nocturnidad.

El salario hora nocturna será el resultado de incrementar el 25% el salario hora ordinaria, en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base anual} + \text{Antigüedad} + \text{Complementos})}{\text{jornada anual}} \times 0.25$$

Dietas.

Quienes presten una jornada continua que finalice más allá de las 16 horas y haya comenzado antes de las 12 horas, tendrán derecho a para una hora para comer y percibirán el importe del a media dieta regulado en este articulo. Plus de peligrosidad- incluir el trabajo en espacios confinados como peligroso.

Festivos.

- Más de 4 horas 30 euros en 2028.
- Menos de 4 horas 20 euros en 2028.

Plus hospitalario.

Aumentar al 10%.

Jornada laboral.

En el caso de que el Gobierno mediante cualquier norma establezca una reducción de jornada laboral, la Comisión Negociadora se reunirá al mes siguiente de su publicación para modificar el artículo de la jornada laboral.

- Año 2026- 1758
- Año 2027-.1750
- Años 2028- 1744

Incorporar cuadrantes anuales como en seguridad privada.

Vacaciones.

- 2026- 32 días naturales, y 24 y 28 laborales
- 2027- 33 días naturales y 25 y 29 laborales
- 2028- 35 días naturales y 26 y 30 laborales

Por un lado, está el disfrute de los días y por otro el abono. Por lo tanto, en caso liquidación/finiquito por las causas que sean por parte de la empresa o del trabajador, se procederá el abono de los días sobre los días naturales, no sobre los laborales**.**

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, nocturnidad etc.) y no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Ropa de trabajo.

Dichos uniformes consistirán en pijama y/o camiseta y pantalón a elección de los trabajadores de cada empresa. Incluir calzado.

Incapacidad temporal.

- 3 primeros días, 60 % de la base reguladora.
- 4 al 20, 70% de la base reguladora.
- Del día 40 en adelante, con el límite de 140 días, el trabajador percibirá el 100% de la base reguladora del mes anterior al de la baja.

Licencias. (adecuación al Estatuto de los trabajadores).

Los trabajadores podrán disponer de licencias no retribuidas para asuntos propios, con una duración máxima anual de 30 días naturales, debiendo solicitarlas con una semana, al menos, de antelación al inicio de su disfrute. Ninguna licencia podrá disfrutarse en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a las vacaciones**.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 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 consanguineidad 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 los casos de intervención quirúrgica con reposo domiciliario hasta que se produzca el alta médica.

b bis 1ª) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

b bis 2ª) Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. 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 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) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo

grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de donación de órganos y tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, así como para las sesiones de donación de sangre por aféresis debido a la imposibilidad de realización en cualquier momento del día a diferencia de la donación de sangre total.

Se incluye la donación de sangre por aféresis, ya que a diferencia de la donación total es un proceso que requiere de cita previa según disponibilidad del Banco de Sangre. En la medida de lo posible dichas citas deberán afectar lo mínimo posible a la jornada laboral o en su caso, realizarse en el último tramo de la misma.

i.- Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de 20 horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a visitas médicas y para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad para tales fines, con posterior justificación de la visita. En el caso que la persona trabajadora preste sus servicios en el turno de noche, podrá adelantar la salida o retrasar la entrada del centro de trabajo, en el tiempo necesario para hacer efectiva la licencia.

j.- Cada trabajador, ya sea padre, madre o tutor, tendrá derecho a una cantidad de 12 horas disponibles al año, y retribuidas, para acudir a tutorías de los hijos hasta los 16 años de edad.

l.- Los trabajadores víctimas de violencia de género, dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

m.- El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.

Los permisos retribuidos que se contienen en los apartados a) y b) se iniciarán el primer día laborable tras el día en el que se produzca el hecho causante, y se podrán disfrutar en días alternos y no consecutivos.

Las licencias que correspondan por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización podrán disfrutarse dentro de los quince días siguientes al hecho causal, hasta el segundo grado de consanguinidad o bien mientras dure el período de hospitalización.

Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos accederán a la jubilación parcial a la edad que proceda en cada caso siempre que esa sea su voluntad.

Excedencias.

Se establecerá una excedencia voluntaria con reserva al puesto de trabajo. Esta excedencia tendrá una duración mínima de dos meses y máximo 2 años. Para solicitarla el personal de la empresa tendrá que tener un mínimo de 1 año de antigüedad en nómina. Tanto la solicitud como el reingreso se deberán comunicar a la empresa con 20 días de antelación. Durante el período de excedencia, la misma se podrá prorrogar durante su vigencia de dos años.

Plus de kilometraje (artículo nuevo).

Se instituye un plus de kilometraje en cuantía de ___ euros para 2026; _____ euros para 2027; ____ euros para 2028, para todas aquellas personas trabajadoras que en sus desplazamientos utilicen sus propios vehículos de transporte.

Incluir quienes presten servicios en centros de trabajo que disten a más de 5 km. aunque sean su servicio habitual y deban realizar el desplazamiento en su propio vehiculó percibirán el importe por km regulado en este articulo.

Vacantes.

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de los y las Delegadas de Personal, Comité de Empresa o Delegados y o delegadas Sindicales. La vacante se deberá publicar para conocimiento de toda la plantilla. Deberá ser cubierta por personal del centro que lo hubiera solicitado por mejora de empleo y si no lo hubiera por personal de la empresa. En el caso de empresas que tengan muchos lugares de trabajo recogidos en un mismo pliego será la adjudicación por empresa.

Plus de empresa manufacturera.

Se establecerá un plus denominado manufacturero para todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios de limpieza en el sector manufacturero, independientemente del puesto que realicen en la empresa.

El importe del citado plus será del 10% sobre el salario base anual dividido para 15 mensualidades.

Excedencia para cargos sindicales o públicos.

En el caso de que sea sindical, como mínimo será cargo provincial. Si son públicos cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.