



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA (LIMCASA)

Centros de salud del SACYL de Pizarrales, San José, San Juan y Garrido Norte, en la capital de Salamanca

Expediente: 37/01/0001/2019

Fecha: 15/01/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000841011997.

Con registro telemático de 10 de enero de 2019, ha tenido entrada la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA S.L. (LIMCASA), correspondiente a los Centros de Salud del SACYL de Pizarrales, San José, San Juan y Garrido Norte en la capital de Salamanca.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del convenio colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 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 referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero, ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo, disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

JEFA DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,

MARÍA JESÚS SERRANO LASO.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMCASA

Art. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y TERRITORIAL. El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA, S.L. (LIMCASA) "Código 37000841011997", en los Centros de Salud de Pizarrales, San José, San Juan y Garrido Norte, que en la actualidad tiene el SACYL en la Capital de Salamanca.



Quedan expresamente excluidos de este Convenio los trabajadores de la Empresa LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA, S.L. (LIMCASA) que puedan pertenecer en el futuro a los Centros de trabajo de la misma Empresa distintos a los mencionados anteriormente. Los trabajadores adscritos a los Centros Sanitarios pertenecientes a LIMPIEZAS CASTILLA DE SALAMANCA, S.L. (LIMCASA), no podrán ser trasladados a otros Centros de trabajo de la Empresa, ni en la provincia de Salamanca, ni a cualquier otra provincia del Estado. No obstante dentro de la misma población y por necesidades concretas de trabajo, la Empresa podrá trasladar de un Centro a otro, a cualquier trabajador, durante el tiempo que permanezca la necesidad que lo motivó.

Art. 2. VIGENCIA. La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2019 al 31 de Diciembre de 2019. No obstante e independientemente de la fecha de la firma y publicación en el BOP, sus cláusulas económicas tendrán efecto desde el 1º de Enero de 2019.

La denuncia del presente Convenio se realizará por escrito con tres meses de antelación a su vencimiento. La Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de octubre de 2019.

Si agotado el periodo de vigencia no se hubiese firmado el siguiente Convenio, el contenido de éste permanecerá vigente hasta la firma de un nuevo convenio con el límite máximo de 31 de diciembre de 2020.

Art. 3. COMPENSACIONES. Las condiciones pactadas serán compensadas en su totalidad, por las que actualmente rigen.

Art. 4. ABSORCIÓN. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos de este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas superasen las condiciones de mejora de este Convenio.

Art. 5. GARANTÍA PERSONAL. Se respetarán las situaciones personales que en computo anual excedan de las condiciones establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 6. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será de 7 horas diarias continuadas, excepto los sábados que será de 4 horas, con un descanso de 30 minutos para bocadillo, que se consideran trabajados a todos los efectos. Además del descanso semanal reglamentario, los trabajadores descansarán 1 día más cada quincena, estableciéndose turnos a tal efecto.

Art. 7. VACACIONES. Las vacaciones serán de 26 días laborables y 4 domingos ininterrumpidos, en el caso de que durante el disfrute haya algún día festivo, éste no se computará como día de vacaciones a los trabajadores afectados por el presente Convenio. Antes del 31 de Enero se elaborará el calendario de vacaciones anual obligatoriamente, de acuerdo con el criterio que se establezca entre la Empresa y la Representante Sindical.



Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. Cada trabajador disfrutará de vacaciones alternativamente, dentro de los meses mencionados, iniciándose el cómputo en el mes de Junio.

No puede haber cambio alguno en materia de vacaciones y disfrute del mes de vacaciones que corresponda. No se podrán disfrutar las vacaciones anuales en idéntico mes, dos años seguidos. Los trabajadores que ingresen durante el año, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional que les corresponda del mismo año al mes de Diciembre. En el año siguiente al ingreso, disfrutarán sus vacaciones en el mes que sea decidido por la Empresa y el Representante Sindical, teniendo en cuenta el reajuste necesario, siendo este año el que inicie a la rotación sucesiva de sus vacaciones. De los conflictos que surjan, conocerá la Comisión Paritaria constituida en el presente Convenio, siendo sus decisiones firmes. El trabajador que durante el disfrute de sus vacaciones cause baja laboral, no se le contabilizarán los días de baja como vacaciones, debiendo disfrutar esos días de baja fuera del periodo normal de vacaciones. Igualmente el trabajador que estuviera en situación de I.T. En la fecha de comienzo de sus vacaciones, estipulado en el calendario previamente acordado por la Dirección de la Empresa y Representante Sindical, no perderá el disfrute de dichas vacaciones como consecuencia de su situación de I.T., si bien deberá disfrutarlas fuera del periodo de tiempo recogido en el mencionado calendario para evitar perjuicios al resto de los trabajadores de la plantilla.

Con independencia del periodo de vacaciones anuales de 26 días laborables y 4 domingos ininterrumpidos, todos los trabajadores disfrutarán de 5 días de vacaciones abonables y no recuperables en Navidad, de 1 de Diciembre a 31 de Enero. En el caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, podrán ser disfrutados en otra fecha. Además todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a 2 días laborables al año, por asuntos propios, que serán abonables y no recuperables. El periodo de disfrute de los mismos será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En Semana Santa, los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 3 días de vacaciones abonables y no recuperables. En caso de que estos días coincidan con el disfrute de vacaciones, podrán ser disfrutados en otra fecha.

No podrá extenderse el periodo de vacaciones después del 31 de Diciembre de cada año, por ninguna causa. En caso de que algún trabajador se encontrara en situación de I.T. y no hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones al 31 de Diciembre, perderá los días no disfrutados.

Art. 8. ROPA DE TRABAJO. La empresa entregará a cada trabajador la ropa y calzado necesarios para el desempeño de sus tareas, cuyo uso será obligatorio, en las cantidades anuales siguientes:

- Personal masculino: Dos monos o buzo y dos pares de zapatos.
- Personal femenino: 2 Pantalones, 2 casacas y dos pares de zuecos que se entregarán en Enero y Julio de cada año.

Art. 9. INCAPACIDAD TEMPORAL. La Empresa abonará un complemento a los trabajadores en situación de I.T., de manera que desde el primer día de dicha situación perciban el 100% de la cantidad correspondiente según el presente Convenio por los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Plus de Transporte, Plus de Asistencia y Plus de Penosidad, de tal manera que el trabajador en situación de I.T. perciba lo mismo que si estuviera en activo.



Art. 10. FALLECIMIENTO E INVALIDEZ. En el caso de fallecimiento, invalidez total o absoluta de un trabajador, la Empresa se compromete a tener una póliza de seguros que cubra el importe mínimo de 18.571,30 € para estos casos, cuyos beneficiarios serán, el propio trabajador y en caso de fallecimiento del mismo los familiares que de él dependieran, siempre que el trabajador hubiera superado el periodo de prueba. En el caso de que la Empresa no realizara la suscripción de la póliza de seguros, estará obligada a hacer efectiva esa cantidad.

Art. 11. JUBILACIÓN. En caso de jubilación al cumplir los 65 años, la Empresa abonará al trabajador 5 mensualidades de salario líquido vigente, siempre que tenga al menos una antigüedad de 5 años. Estas 5 mensualidades, se extienden a los trabajadores que teniendo una antigüedad de 5 años, pasen a la jubilación por Incapacidad Permanente total. La jubilación de un trabajador a los 65 años o antes, supondrá la simultánea contratación de trabajadores en idéntico número.

JUBILACIÓN ANTICIPADA. Cuando un trabajador solicite su jubilación anticipada entre la edad de 60 a 64 años, tendrá derecho a que su plaza sea cubierta, por la persona que él presente, de mutuo acuerdo con la Empresa y siempre y cuando supere el periodo de prueba. Así mismo, el trabajador jubilado percibirá las siguientes cantidades:

- Jubilándose a los 60 años 3.305,60 €
- Jubilándose a los 61 años: 3.005,10 €
- Jubilándose a los 62 años: 2.704,60 €
- Jubilándose a los 63 años: 2.404,00 €
- Jubilándose a los 64 años: 2.103,50 €

Art. 12. MATRIMONIO Y NATALIDAD. Con independencia de las disposiciones legales vigentes en cada momento, la Empresa abonará la cantidad de 153,58 € en el caso de matrimonio de trabajador/a y 100,96 € con ocasión del nacimiento de un hijo.

Art. 13. AYUDAS ESPECIALES A HIJOS DISCAPACITADOS. Los trabajadores que tengan hijos discapacitados, percibirán por parte de la Empresa, la cantidad de 182,42 €/mes, independientemente de lo que perciban de otros organismos por este concepto.

Art. 14. LICENCIAS. Previa comunicación y posterior justificación, los trabajadores disfrutarán de los siguientes permisos retribuidos:

- a) 18 días naturales por matrimonio.
- b) 2 días laborables en caso de nacimiento de un hijo.
- c) En caso de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes de primer grado o hermanos a su cargo, la licencia será de 3 días, si es en la misma localidad y de 5 días si es fuera de ésta.



d) En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado o segundo grado, se concederán 3 días si es en la misma localidad y 5 días si es fuera de ella.

e) 2 días por cambio de domicilio.

f) Por asuntos personales se podrá dar una licencia de 1 mes sin percepción de sueldo.

g) 1 día por matrimonio de hijos o hermanos.

Art. 15. CONSULTAS MÉDICAS. Se faculta al trabajador para acompañar al cónyuge y a los hijos menores de edad a consultas médicas, debiendo recuperar el trabajador las horas perdidas por este concepto, exceptuando el caso de que sean hijos menores de 14 años, que no se deberá recuperar.

Art. 16. RECONOCIMIENTO MÉDICO. Se realizará anualmente. Es obligatorio antes del 30 de Abril de cada año. En caso de incumplimiento por parte de la Empresa de este artículo, el trabajador podrá optar por hacerse el reconocimiento en el Centro que lo desee, a cargo de la Empresa.

Art. 17. DERECHO DE ASAMBLEA. Se reconoce el derecho de 14 horas anuales para la realización de Asambleas por parte de los trabajadores, debiéndose anunciar la celebración de las mismas a la Empresa con antelación al menos de 24 horas hábiles. Estas Asambleas se celebrarán en el Centro de Trabajo donde se presten los servicios y previa solicitud del local que la empresa designe al efecto. Si no pudieran celebrarse las Asambleas en los locales donde la Empresa presta sus servicios, los trabajadores solicitantes señalarán los locales, no computándose dentro de las 14 horas el tiempo comprendido entre la salida y el regreso de los trabajadores asistentes a la Asamblea al Centro de Trabajo.

Art. 18. DERECHOS SINDICALES. El Representante Sindical conocerá las sanciones que se impongan a los trabajadores y evacuará un informe al respecto, siempre antes de que se proceda al cumplimiento de las mismas.

El Representante Sindical, conocerá de posibles expedientes de regulación de empleo y evacuará un informe que se adjuntará a la presentación del mismo ante la Autoridad Laboral.

En cada Centro de Trabajo, se habilitará un tablón de anuncios en un lugar visible y adecuado de fácil acceso para los trabajadores.

El Representante Sindical será informado de los supuestos de contratación, clasificación y movilidad del personal.

Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa y el responsable de la misma tendrá las mismas garantías que el Delegado de Personal para las labores de carácter sindical. Se reconoce el derecho a la difusión de prensa, folletos sindicales y se darán facultades precisas para el cobro de la cuota sindical.

El Delegado de Personal dispondrá de 25 horas mensuales para asuntos sindicales. Estas horas serán acumulables hasta un máximo de 35 horas.



Art. 19. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Se mantienen las condiciones económicas del año 2018.

El Salario Base para 2019 será: Encargado General Encargado de Edificio Responsable de Equipo Especialista Peón, limpiador/a 988,66 €/mes

Apartado I. PLUS DE ASISTENCIA. La cuantía de este plus será de 79,82 €/mes, este plus se percibirá en las pagas extras y vacaciones, siempre que no se falte más de 5 días al año. No se considerarán a estos efectos las faltas al trabajo por I.T., por accidente y enfermedad grave profesional, así como los días utilizados en virtud de licencias retribuidas.

Apartado II. PLUS DE TRANSPORTE. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, recibirán un plus de 51.15 €/mes. Este plus no se cobrará en las pagas extras ni en el mes de vacaciones. Por su carácter no salarial, ambas partes acuerdan que por este plus no se cotizará a la Seguridad Social.

Apartado III. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Estas serán de 30 días de Salario Base, Antigüedad, Plus de Asistencia y Plus de Penosidad.

Son tres pagas extraordinarias que se abonarán en las siguientes fechas: la de Julio dentro de la primera quincena de dicho mes. La de Navidad antes del 20 de Diciembre y la de Beneficios dentro de la primera quincena del mes de Abril.

El devengo de la Paga de Beneficios comprende el periodo de 1 de Marzo a 28 de Febrero del año siguiente, de acuerdo con la Sentencia de Magistratura de Trabajo de Salamanca, número 167, de 27 de Mayo de 1978.

Apartado IV. PLUS DE PENOSIDAD. La cuantía de este plus será de 20,91 € mensuales, este plus se percibirá en las pagas extras y vacaciones.

Apartado V. ANTIGÜEDAD. Será de trienios al 5% del Salario Base, sin limitación, salvo la recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. COMISIÓN NEGOCIADORA Y PARITARIA. COMISIÓN NEGOCIADORA.

Formarán parte de la comisión negociadora las representaciones de trabajadores y empresa que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

COMISIÓN PARITARIA

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores firmantes de este convenio (constituida por dos vocales en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa designados por la dirección). Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.



Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria estará integrada por igual número de representantes de la empresa y sindicales (dos de ambos). El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

4. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

5. Con el fin de agilizar los procedimientos en el seno de la comisión paritaria se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por una persona por cada una de las organizaciones integrantes de aquella (un representante de los trabajadores y otro de la dirección). El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la comisión paritaria y que exijan una respuesta rápida y eficaz en el término de 7 días. Para ello, la comisión permanente se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde que se haya recibido en la secretaría de la comisión paritaria la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten en el seno de ésta comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de comisión paritaria.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones y/o representantes que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la comisión paritaria como en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la sede de LIM-CASA, sita en Calle Primera n.1, P.I. El Montalvo III, 37188 Carbajosa de la Sagrada, Salamanca. A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: rrhh@grupolimcasa.com

8. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las organizaciones empresariales:

D. DIEGO GARCÍA HERNÁNDEZ



D. FRANCISCO JOSÉ MATEOS ESTÉVEZ

Por las organizaciones sindicales: D^a ISABEL ROSA JUANES MARTÍN

(Delegada de Personal)

D. LORENZO LASO MUÑOZ

(Técnico de U.S.O.)

En cualquier caso, se reunirá dicha comisión preceptivamente una vez al año. Art. 21.SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.-

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León. .

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio regional de Relaciones Laborales de Castilla Y León (SERLA), sin necesidad de expresa individualización.

Art. 22. ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

a) Cuando una Empresa en la que viniera realizándose el Servicio de Limpieza a través de contratista tome a su cargo directamente dicho servicio, no está obligado a continuar con el personal que hubiere prestado servicio para el contratista concesionario, si la limpieza la realizan con los propios trabajadores de la Empresa, y por el contrario deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el repetido Servicio de Limpieza hubiera de contratar nuevo personal.

b) Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de dicho concesionario que estén prestando su servicio en el centro de trabajo objeto del cese con una antigüedad mínima de 4 meses al término de la concesión, pasarán a ser adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en la relación laboral de dicho personal afectado, sirviendo de justificante para acreditar dicha circunstancia el simple documento suscrito entre la concesionaria cesante y la Empresa donde se prestaba el servicio, o en su defecto, el suscrito entre la empresa y el trabajador, visados por el Sindicato/os cualquiera de ellos que suscriban el presente Convenio.

c) Si por exigencias del cliente hubiera que ampliarse la contratación del personal incluso dentro de los 4 últimos meses citados en el párrafo anterior con personal de nuevo ingreso adscritos al nuevo centro de trabajo afectado, dicho personal también será incorporado al contratista entrante.

d) El contratista saliente está obligado a notificar mediante telegrama, carta, o de forma fehaciente a la entrante, su cese en el servicio o contrata, con expresión de los trabajadores que quedan afectados a tal subrogación, con expresión al menos de su categoría, antigüedad, salarios y otros emolumentos, así como la situación de los mismos respecto a la permanencia, es decir, si es fijo, eventual, interino de temporada o cualquiera otra circunstancia laboral especial.

e) Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en el servicio militar o en situación análoga, pasarán a estar adscritos al nuevo titular quien se subrogará en todas las obligaciones y dere-



chos relativos a dichos trabajadores. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores pasará a la nueva titular en tal situación de interinidad hasta la incorporación del sustituto. Dicha circunstancia será comunicada por ambas empresas, entrante y saliente, por escrito al trabajador afectado.

f) Si la subrogación a una nueva titular de la contrata afectase a un trabajador que realizaba su jornada en dos o más centros de trabajo distintos de la titular saliente, y de cuyas circunstancias hubiese constancia conforme a los apartados anteriores y solo proceda tal subrogación en uno de ellos, los titulares de las contrataciones gestionarán el pluriempleo legal del trabajador.

h) El carácter vinculante del presente Artículo, pese a lo dicho en el apartado a) del mismo, no desaparecerá cuando la empresa receptora del Servicio que hubiese extinguido la contrata y se amparase en dicho apartado a), en el tiempo inferior a tres meses desde la resolución de la misma, incorporase una nueva empresa para la prestación de tales servicios, en cuyo caso se subrogaría ésta última el personal cesante afectado, siempre que se reúnan los demás requisitos del presente precepto.

Art. 23. LUNES DE AGUAS Y FERIAS. El Lunes de Aguas y las tardes de Toros de las Ferias de Salamanca se reducirá la jornada laboral en dos horas, que serán abonables y no recuperables.

Art. 24. FIESTA PATRONAL. Los trabajadores tendrán como licencia retribuida el día de San Martín de Porres. Su disfrute se convendrá de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 25. CUOTA SINDICAL. Los trabajadores que de forma voluntaria decidan realizar el pago de la cuota sindical por medio del descuento en nómina, previa comunicación a la empresa, ésta queda obligada a realizarlo.

Art. 26. CORRETURNOS. Los trabajadores que ingresen en la empresa ocuparán el puesto de correturnos, pasando el trabajador que en esos momentos lo viniera haciendo a ocupar el puesto fijo que por cualquier precepto quedara libre.

Art. 27. EXCEDENCIAS. El trabajador que lo solicite tendrá derecho a una excedencia con una duración máxima de tres años, por cualquier motivo, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siempre que lleve como mínimo un año de antigüedad en la Empresa y comunicando su reincorporación con un mes de antelación.

DISPOSICIÓN FINAL. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores), en las demás disposiciones generales, así como en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.