

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE  
ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE  
SEVILLA****Expediente: 41/01/0089/2026****Fecha: 05/05/2026****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: MARIA JOSE ARRIETA LECIÑENA****Código 41001705011982.**

VISTO el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza y Edificios y Locales de Sevilla (Código 41001705011982).

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-29cd-2c58-e9ca-58d6-9c19-c9da-44c2-1ae0

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 05/05/2026 12:01 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza y Edificios y Locales de Sevilla (Código 41001705011982).

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-29cd-2c58-e9ca-58d6-9c19-c9da-44c2-1ae0  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 05/05/2026 12:01 | NOTAS : F

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA Y LOCALES DE SEVILLA Y PROVINCIA PARA EL AÑO 2025-2027****ACTA Nº 1****ASISTENTES:**

<u>Representación Empresarial (R.E.):</u>	<u>Representación Sindical</u>
<u>(R.S.) ASPEL</u>	<u>CC.OO.:</u>

*D. Juan Antonio Resino Fernández	D. Israel Pizarro Blanca
*D. Francisco Sánchez Ortiz	D. Manuel González
Franco D <sup>a</sup> Beatriz Nogués Ortiz de Arce (asesora)	

**APEL:**

D<sup>a</sup>. Pilar Mora Moreno  
D. José Ramón Garzón González

**UGT.:**

D<sup>a</sup> Isabel Debastida Fernández  
D<sup>a</sup> Carmen Cordero Rios

En Sevilla, siendo las 10:30 AM, del día 2 de marzo de 2026, debidamente convocados, se reúnen, telemáticamente, por videoconferencia, las personas arriba mencionadas, para celebrar reunión de la mesa paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla y Provincia.

**Primero.** - Se procede a designar a los miembros de la Comisión que ejercerán, en esta reunión, las funciones de presidente moderador a D. Israel Pizarro Blanca, en Representación Sindical (R.S.). Como secretaria D<sup>a</sup> Beatriz Nogués Ortiz de Arce, en Representación Patronal (R.P.).

**Segundo.** – Se aborda por esta comisión la consulta planteada por CC.OO. en fecha 6.02.26:

*Primero. Que el Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de la provincia de Sevilla con código de registro 41001705011982, actualmente vigente, establece en su artículo 29, bajo la rúbrica "PLUS UNICO NO CONSOLIDABLE", la siguiente regulación:*

*ART.29: PLUS UNICO NO CONSOLIDABLE*

*Se establece un pago no consolidable, compensable y absorbible a los efectos del SMI, por importe de 760,00 €. El abono se establece en dos pagos de 380,00 € brutos cada uno, en proporción a la jornada y tiempo trabajado en cada uno de los semestres.*

*El periodo de devengo será del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025, para el primer pago, que se realizará junto con la nómina del mes de enero de 2026; y del 1 de enero de 2026 a 30 de junio de 2026, para el segundo, que se abonará junto con la nómina del mes de junio de 2026.*

*En caso de que la relación laboral se extinga con anterioridad a las fechas indicadas, en el cálculo del finiquito la persona trabajadora se incluirá la parte proporcional del indicado pago no consolidable.*

*El pago corresponde efectuarlo a la empresa en que se haya devengado el complemento.*

*Segundo. Que en la aplicación práctica del citado precepto han surgido dudas y discrepancias interpretativas, concretamente en relación con la forma de pago:*

*¿Qué ocurre en casos de IT? ¿Tienen derecho a su percepción?*

*¿Qué año le corresponde la absorción y compensación con respecto al SMI?*

*Tercero.*

*Que dichas dudas afectan a la totalidad de trabajadores y trabajadoras del sector, generando criterios dispares y conflictos laborales.*

*Cuarto. Que, a juicio de esta parte, el artículo referido podría interpretarse en el sentido de tener derecho de recibirlo la totalidad de las personas trabajadoras incluso las personas en situación de IT. Con respecto a la absorción por parte del SMI pensamos que al ser un pago que se realiza en el año 2026, corresponde a ese año la absorción del mismo. Este plus se calculó en base a los atrasos generados por la tardanza del mismo y pensamos que tal cual se debe de abonar.*

*Quinto. Que conforme a lo dispuesto en el propio Convenio Colectivo y en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado.*

**Tras debatir la cuestión LAS PARTES ACUERDAN ACLARAR QUE LAS PERSONAS DE IT DURANTE EL PERIODO DE DEVENGO DEL PLUS SI TIENEN DERECHO A LA PERCEPCIÓN DE LA PARTE PROPORCIONAL DEL PLUS QUE COINCIDA CON EL PROCESO DE IT.**

Con respecto a la absorción y compensación de este plus a efectos de su cómputo para alcanzar el SMI, la parte patronal difiere de la interpretación de la parte social entendiendo que el momento de la compensación y absorción del mismo a los efectos indicados ha de ser en el año de devengo. Por tanto, este apartado se cierra **SIN AVENENCIA**.

*En relación con el Plus Único*

*La representación social manifiesta que la naturaleza jurídica del denominado pago único no consolidable acordado en el marco de la negociación colectiva tiene su origen en el cálculo de los atrasos salariales generados en favor de las personas trabajadoras del sector correspondientes al año 2024 y hasta el 30 de junio de 2025, cuantificados en 760 euros.*

*El fraccionamiento de dicho importe en dos plazos fue propuesto por la representación empresarial con el objeto de mitigar el impacto económico que su abono suponía para las empresas del sector. La representación social aceptó dicha propuesta en el marco del principio de buena fe negociadora, que debe regir las relaciones colectivas conforme a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de facilitar el cumplimiento efectivo del acuerdo alcanzado.*

*La fijación del primer plazo en enero de 2026 respondía igualmente a la circunstancia de que la tabla salarial del convenio se encontraba por encima del Salario Mínimo Interprofesional. De haberse imputado dicho pago conforme al SMI vigente en 2025, se habría producido en la práctica que una parte mayoritaria de las personas trabajadoras no percibiera dicho importe, lo que habría desvirtuado la finalidad compensatoria del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva.*

*Asimismo, la condición relativa a que las personas trabajadoras hubieran prestado servicios durante los seis meses inmediatamente anteriores al momento de su percepción fue una propuesta formulada por la representación empresarial, con la finalidad de evitar que las personas que se incorporasen al trabajo en el mismo mes de enero pudieran generar el derecho al cobro íntegro del mismo sin haber mantenido una vinculación mínima previa con la empresa.*

*En relación con las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, o derivada de Accidente de Trabajo, la representación social considera que estas mantienen pleno derecho a la percepción*

*íntegra del citado pago, atendiendo a la naturaleza compensatoria del mismo y al hecho de que el derecho se vincula a atrasos generados durante el período de referencia.*

*Por todo ello, la representación social manifiesta su expresa discrepancia con la interpretación sostenida por la representación empresarial, al entender que la misma se basa en una interpretación meramente literal de una redacción susceptible de generar confusión, prescindiendo del contexto de la negociación y de la voluntad real de las partes.*

*Debe recordarse, a este respecto, que la interpretación de los convenios colectivos debe realizarse conforme a los criterios establecidos en los artículos 3 y 1281 y siguientes del Código Civil, atendiendo no solo al tenor literal de las cláusulas, sino también al espíritu y finalidad de lo pactado, así como a los antecedentes de la negociación.*

*En este sentido, durante todo el proceso negociador el concepto objeto de controversia fue reiteradamente definido por ambas partes como compensación de atrasos salariales, por lo que cualquier interpretación que vacíe de contenido dicha finalidad resultaría contraria tanto al principio de buena fe negocial como al criterio de interpretación finalista y sistemática aplicable a los convenios colectivos.*

**Tercero.-** Se aborda la siguiente consulta planteada por UGT, por parte social:

*Por medio del presente escrito venimos a solicitar a la comisión paritaria la interpretación del Artículo 21, referente a los permisos retribuidos, ya que en su apartado 2, recoge el permiso de cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario. Este permiso viene establecido sin ningún tipo de limitación, ni justificación, salvo el estar ingresado o intervención que precise reposo.*

*Las empresas están solicitando a los trabajadores justificaciones que para nada se corresponden con el permiso en sí, ni viene expresado tal cual en el citado texto. Por tanto entendemos que este derecho no está recogido así en el convenio colectivo, siquiera en la legislación.*

*Si nada más que tratar, solicitamos aclaración e interpretación de la misma por la comisión paritaria con las distintas resoluciones judiciales que han salido hasta la fecha y aclararse esta discrepancia a fin de garantizar el cumplimiento del presente convenio colectivo vigente.*

Tras debatir la cuestión, la parte empresarial difiere de la interpretación de la social al entender que, de conformidad con el Convenio de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que quiera disfrutar de la licencia retribuida tendrá que justificar el parentesco o la convivencia, según el caso, así como el hecho causante (hospitalización, prescripción de reposo,...) y su duración; finalizando la licencia cuando finaliza la causa que dio origen al derecho.

*En relación con los Permisos Retribuidos*

*La representación social pone en conocimiento de esta Comisión Paritaria que determinadas empresas del sector están requiriendo a las personas trabajadoras documentación excesiva o desproporcionada para la justificación de los permisos retribuidos, lo que podría suponer una práctica contraria a los principios de proporcionalidad, minimización y limitación de finalidad establecidos en la normativa vigente en materia de protección de datos personales.*

*Asimismo, debe recordarse que la interpretación consolidada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo establece que los permisos retribuidos deben disfrutarse y computarse en días laborables, salvo que el propio convenio colectivo disponga expresamente otra cosa. Dicho criterio ha sido reiterado por el Alto Tribunal al interpretar la finalidad de los permisos retribuidos, que no es otra que permitir a la persona trabajadora atender la causa que los motiva sin pérdida de retribución ni de tiempo de trabajo efectivo. La representación social recuerda igualmente que, durante el proceso de negociación del vigente convenio colectivo, se planteó la necesidad de adaptar y clarificar la regulación de los permisos retribuidos conforme a la jurisprudencia vigente, con el fin de evitar conflictos interpretativos en su aplicación práctica. No obstante, dicha propuesta no fue aceptada por la representación empresarial, manteniéndose una redacción que presenta cierto grado de ambigüedad y que actualmente está dando lugar a interpretaciones divergentes por parte de algunas empresas del sector, con el consiguiente perjuicio para las personas trabajadoras.*

Se cierra este punto **SIN AVENENCIA**.

**Cuarto.-** Se aborda la cuestión planteada por la parte empresarial:

*En el convenio pone que el plus de locomoción desaparece, pero en el art 23 de las vacaciones anuales dice: "Las personas trabajadoras tendrán un período de un mes natural de vacaciones retribuidas con el salario base diario más antigüedad, complementos de asiduidad y locomoción, plus de especialidad y nocturnidad, que se disfrutarán preferentemente entre el primero de junio y el treinta de septiembre". Por tanto entendemos que hay que eliminar del artículo el plus de locomoción por su desaparición del convenio para no generar dudas.*

Ambas partes se muestran conformes con el planteamiento por el que **SE ACUERDA ACLARAR QUE EL PLUS DE LOCOMOCIÓN, CON SU DESAPARICIÓN EN EL CONVENIO VIGENTE, DESAPARECE TAMBIÉN SU OBLIGACIÓN DE SER ABONADO EN EL PERIODO DE VACACIONES, ALCANZÁNDOSE ACUERDO EN ESTE SENTIDO.**

*En relación con el error contenido en el artículo 23 (Vacaciones)*

*La representación social manifiesta su conformidad con la apreciación de que existe un error material o de transcripción en la redacción del citado precepto.*

*En concreto, en el artículo 23 relativo a las vacaciones se incluye una referencia a la retribución del plus de locomoción, concepto que no se encuentra previsto ni regulado en el vigente Convenio Colectivo del sector.*

*En consecuencia, dicha mención debe entenderse como un error material en la redacción del texto convencional, carente de efectos jurídicos en su aplicación práctica, debiendo prevalecer el contenido real del sistema retributivo establecido en el convenio colectivo*

Sin mas asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión y lugar y fecha señalados *ut supra*, y, para que conste a los efectos oportunos, firma la presente acta una persona por cada organización en prueba de conformidad con cuanto antecede.

Ambas partes autorizan a Dña M<sup>a</sup> María José Arrieta Leciñena con DNI \_\_\_\_\_ y correo electrónico [mjarrieta@and.ccoo.es](mailto:mjarrieta@and.ccoo.es), para que proceda al registro del mismo en la autoridad laboral competente.