

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para el sector de limpiezas de edificios y locales de Álava (2025-2029)**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo para el sector de limpiezas de edificios y locales de Álava (2025-2029). Código convenio 01000995011981.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial ASPEL y APEL AFELIN, y la representación social (CCOO, UGT y LSB-USO) en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Álava para los años 2025-2029

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

Quedan sometidas a las disposiciones del presente convenio todas las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al presente convenio la realización de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Álava, con independencia de que el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales (sociedad anónima, sociedad limitada, sociedad civil, cooperativa, empresario individual, empresas de empleo protegido, empresas de inserción social, centros especiales de empleo, empresas de mantenimiento integral para terceros, etc.).

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro de este convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas afectadas por el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2029, salvo las materias en cuyo articulado se establezca una vigencia diferente, cualquiera que sea la fecha de su publicación por la autoridad laboral.

Ambas partes convienen en considerar denunciado este convenio el 1 de octubre de 2029, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del próximo, en el plazo de los 15 días siguientes.

Todos los artículos del presente convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento de su vigencia, cualesquiera que sean la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, apreciadas en su conjunto, superen lo pactado en el presente convenio.

Artículo 7. Normas supletorias

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de limpiezas de edificios y locales, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

Capítulo II

Artículo 8. Jornada laboral

Las condiciones previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.567 horas anuales de trabajo efectivo, con la referencia de 35 horas semanales para tiempo parcial. Distribuidas conforme al calendario laboral y festivo que se facilite por las empresas.

Se establece un descanso de 20 minutos, integrado en la jornada laboral diaria, que se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo, dicho descanso se disfrutará cuando se realice una jornada continuada diaria igual o superior a 5 horas. Cuando se presten servicios para más de una empresa, este descanso se disfrutará en los centros de la empresa para la que se realice mayor jornada diaria, siendo no obstante compensado proporcionalmente por todas en función de la jornada realizada en cada una de ellas.

La reducción de jornada pactada, se efectuará al término de la semana.

El salario de las personas trabajadoras a tiempo parcial se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada semanal a tiempo completo que recoge el convenio, ejemplo: jornada de lunes a sábado a razón de 5 horas/día x 6 = 30 horas semanales: $35 = 0,857$ coeficiente salario mensual, cotización a la Seguridad Social (CTP) 857. Cuando la jornada tenga una duración irregular, el cómputo se efectuará realizando un promedio semanal, sumando las jornadas diarias y dividiéndolas por las correspondientes a jornada completa semanal.

Los días de Nochebuena, Nochevieja, víspera de Reyes, víspera de San Prudencio, Olárizu, y víspera de la Virgen Blanca, jornada esta última que podrá ser sustituida por la víspera de la festividad local del centro de trabajo donde preste servicios (o en el que más jornada trabaje en casos de pluriempleo) siempre y cuando medie acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, la jornada máxima será de 4 horas cuando se trabaje a jornada completa o la que corresponda proporcionalmente, si ésta es reducida, salvo que por pacto individual o colectivo se acuerde su acumulación para disfrutarse en días completos. El día de sábado santo se considerará festivo, a todos los efectos.

En el caso de que alguno de los días de media jornada señalados en el párrafo anterior caiga en festivo o domingo, e independientemente del tipo de jornada que se tenga, completa o parcial, la persona trabajadora tendrá un día más por cada uno de estos que coincida, con un máximo de dos días anuales, éstos se añadirán al periodo vacacional.

En los centros que cierran los sábados, las personas trabajadoras adscritos a ellos, guardarán descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando este descanso, se respetará como derecho adquirido.

En los centros que se guarden puentes, las personas trabajadoras afectas a ellos, disfrutarán al menos de 2 al año, y en los que estos no se guarden tendrán garantizado al menos uno.

Cuando en un centro disfruten puentes sólo una parte de la plantilla, las personas trabajadoras de la limpieza los guardarán en igual proporción. En aquellos centros en los que las personas trabajadoras de limpiezas viniesen disfrutando todos los puentes, se les respetará este derecho.

La persona trabajadora podrá cambiar su turno de trabajo con otra compañera u otro compañero notificándolo a la empresa con un día de antelación.

No obstante, la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este artículo, las empresas podrán disponer de una bolsa de 80 horas al año de aplicación irregular de la jornada, mediante la cual modificará la jornada establecida en el calendario laboral, siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a las personas trabajadoras a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándose en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Así mismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

- Sobre los días laborables del calendario de las personas trabajadoras.
- Para los centros de trabajo en los que habitualmente se presten servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en la actividad habitual de la empresa cuando se trate de las personas trabajadoras que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratadas para prestar servicios en las diferentes contratas de la empresa.
- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
- Cuando se trate de una persona trabajadora en situación legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador o trabajadora con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por la persona trabajadora.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento de la persona trabajadora afectada.

Estas horas, en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo, la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que la persona trabajadora en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del periodo que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de las personas afectadas y de los/as representantes de las personas trabajadoras con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Este artículo se complementa con el anexo I que recoge los parámetros para la confección del calendario laboral.

Las disposiciones reguladas en este artículo entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el BOTHA.

Artículo 9. Descanso semanal

Se garantiza el descanso semanal de sábado por la tarde y domingo.

Cuando sea necesario trabajar en domingos o festivos, se establecerá un correturnos entre las personas trabajadoras con régimen de jornada de lunes/viernes o de lunes/sábados para garantizarles el descanso de un día y medio por cada uno de los trabajados, considerándose este trabajo como servicios extraordinarios y percibiendo además por los mismos la prima establecida en este artículo.

La prima por trabajo en domingo o festivo, se percibirá por cada uno de estos días trabajados y su cuantía será:

Año 2025: 29,18 euros.

Año 2026: 30,06 euros.

Año 2027: 31,11 euros.

Año 2028: 32,20 euros.

Año 2029: 33,33 euros.

La prima por domingo o festivo será proporcional a la jornada realizada, abonándose en su integridad cuando la jornada realizada sea de 5,83 día (5 horas y 50 minutos), ejemplo (año 2026) ... 30,06 euros: 5,83 x horas/día realizadas.

Si la empresa solicita que se trabaje el medio día compensatorio y la persona trabajadora acepta, ésta podrá optar entre acumularlo a sus vacaciones o cobrar la cantidad de:

Año 2025: 20,64 euros.

Año 2026: 21,26 euros.

Año 2027: 22,00 euros.

Año 2028: 22,77 euros.

Año 2029: 23,57 euros.

Las personas trabajadoras que tengan establecida su jornada habitual en domingos o festivos, además del salario correspondiente, percibirán la prima establecida en el presente artículo.

La prima de trabajo en domingo y festivo se hará extensiva a las personas trabajadoras que presten servicios por causas extraordinarias los sábados entre las 16:00 y las 24:00 horas.

Los importes reflejados en este artículo tendrán efectos a partir del 1 de septiembre de 2025.

Artículo 10. Vacaciones

A) Duración y cómputo (días laborables).

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio dispondrán de un período anual de vacaciones, retribuidas conforme a las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas, con la antigüedad correspondiente y computadas en días laborables, en función del régimen ordinario de prestación de servicios:

a) Jornada distribuida de lunes a viernes (o 5 días/semana): 22 días laborables de vacaciones.

b) Jornada distribuida de lunes a sábado (o 6 días/semana): 26 días laborables de vacaciones.

A estos efectos, se entenderá por "día laborable" aquel en el que, conforme al calendario individual y del centro, la persona trabajadora estuviera obligada a prestar servicios, con independencia de que dicho día coincida en sábado, domingo o festivo para otros trabajadores/as.

1. Período preferente de disfrute (verano) y regla general de continuidad.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada y, salvo acuerdo distinto, en los meses de julio o agosto, manteniéndose la regla histórica del convenio.

Cuando por necesidades del servicio, organización del centro, contratos públicos o conciliación, se acuerde otro período o el fraccionamiento, se estará a lo previsto en los apartados siguientes.

2. Fraccionamiento, cambios y preferencias.

a) Si una persona trabajadora decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionarlas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa, garantizando la cobertura del servicio.

b) Las personas trabajadoras podrán cambiar entre sí los períodos de vacaciones, notificándolo a la empresa con suficiente antelación, siempre que no se comprometa la cobertura mínima del centro.

B) Planificación anual y calendario vacacional.

a) En coherencia con el calendario laboral del convenio, antes del 1 de abril se establecerá un calendario vacacional provisional en el centro de trabajo, a propuesta de cualquiera de las partes, atendiendo a criterios de equidad, rotación y conciliación, y garantizando la cobertura del servicio.

b) La concreción individual del período vacacional (fecha de inicio y fin) se comunicará con al menos dos meses de antelación, conforme prevé el propio convenio (referencia práctica: antes del 1 de mayo para vacaciones de verano).

c) Disfrute preferente en periodos de cierre del centro o de menor actividad cuando exista tal circunstancia y sea compatible con el servicio.

d) Se entiende como período anual en que se generan las vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre y excepcionalmente del 1 de septiembre al 30 de junio para los fijos discontinuos u otro cómputo que pueda establecer la empresa de acuerdo con las características del servicio.

e) El cómputo de las vacaciones para las personas trabajadoras fijas discontinuas, se acoplará a su periodo de trabajo continuado, ejemplo: septiembre a junio, de forma que los días que proporcionalmente les correspondan los puedan disfrutar de manera continuada o fraccionadamente. El disfrute de las vacaciones para este colectivo de personas trabajadoras no estará sujeto al año natural, pudiendo cogerlo dentro de su periodo de cómputo establecido previamente por la empresa.

C) Reglas para jornadas parciales, distribución irregular y formatos especiales.

Para contratos a tiempo parcial, distribución irregular o prestación en formatos especiales, el derecho a vacaciones (en días laborables) se calculará de forma proporcional al número de días efectivos de trabajo a la semana, aplicando el principio de equidad y evitando desajustes organizativos.

C.1. Fórmula general de proporcionalidad (referencia 5 días/semana).

En jornadas cuya referencia sea la semana de 5 días (lunes a viernes), se aplicará la fórmula:

$$\text{vacaciones (días laborables)} = (22 / 5) \times n^{\circ} \text{ medio de días trabajados por semana}$$

C.2. Tabla orientativa (casos solicitados).

A título orientativo, en régimen de 5 días/semana como estándar:

| JORNADA HABITUAL | VACACIONES ANUALES (DÍAS LABORABLES) |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 día/semana | 5 |
| 2 días/semana | 9 |
| 3 días alternos/semana | 13 |
| Solo fines de semana (2 días/semana) | 9 |

Regla de consumo del día de vacaciones: en estos casos, solo se descontará un día de vacaciones cuando coincida con un día en el que la persona estuviera programada para trabajar según su calendario real.

C.3. Redondeos.

Cuando del cálculo resulten decimales, se aplicará el siguiente criterio:

- $\geq 0,5$: redondeo al alza al día completo.
- $< 0,5$: redondeo a la baja.

D) Pluriempleo (jornada distribuida entre varias empresas).

Cuando una persona trabajadora tenga distribuida su jornada laboral entre varias empresas, las vacaciones que le correspondan las disfrutará en un mismo período de tiempo en todas ellas, coincidiendo con el de la empresa donde más horas trabaje, debiendo coordinarse ésta con las restantes empresas para asegurar un disfrute efectivo y total.

E) Subrogación, liquidaciones y vacaciones no disfrutadas.

a) En caso de subrogación conforme al artículo 36, la empresa entrante concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, salvo que ya hubieran sido disfrutadas con la empresa cesante.

b) Si hubieran sido disfrutadas, la empresa saliente descontará la parte correspondiente según el período pendiente hasta fin de año o el periodo que corresponda en su caso.

c) En cese/fin de contrato, se abonará la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas conforme a las reglas de devengo y liquidación del convenio.

d) En los supuestos de los párrafos anteriores, tanto la empresa cesante como la entrante añadirán la fracción de días dominicales y festivos, en la parte proporcional de vacaciones que corresponde abonar o descontar.

F) Incapacidad temporal y disfrute diferido.

En caso de que la persona trabajadora se encuentre en incapacidad temporal antes o durante el período vacacional, imposibilitando su disfrute total o parcial, podrá disfrutarlo una vez finalizada la incapacidad y dentro del límite temporal previsto en el convenio (18 meses desde el final del año de devengo), o el que resulte aplicable si la normativa legal lo modificara.

G) Días de libre disposición.

Independientemente del período vacacional, se mantienen 2 días laborables anuales de libre disposición, no acumulables a las vacaciones, preavisando con la antelación mínima prevista y respetando el límite de coincidencia por centro. En los centros donde exista más de un trabajador o trabajadora no podrá coincidir más de un 50 por ciento de la plantilla en las mismas fechas.

H) Supuestos no regulados.

Cualquier supuesto no previsto expresamente en este artículo se resolverá por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, atendiendo a las necesidades organizativas, la cobertura del servicio y la conciliación.

De manera transitoria, se aplicará la previsión tal y como estaba en el convenio anterior procediéndose al cambio con efectos a partir del 1 de enero de 2027.

Artículo 11. Calendario laboral

Con el objeto de que todas las personas trabajadoras del sector dispongan de calendario laboral, la comisión paritaria del convenio elaborará un calendario anual para todas ellas, antes del 1 de abril de cada año, recogiendo en el mismo la jornada diaria según régimen de trabajo semanal: de lunes a viernes y de lunes a sábados, sus descansos y fiestas correspondientes, adaptándose en caso de necesidad a los centros contratantes a través de las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma pactada en el presente artículo. Dicho calendario se publicará en el BOTA para su conocimiento y cumplimiento general.

Se elaborará anualmente un calendario laboral en los centros de trabajo, a propuesta de cualquiera de las partes, antes del 1 de abril de cada año, en el que se harán constar: los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representantes legales de las personas trabajadoras estarán obligados a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado.

El calendario laboral anual para las personas trabajadoras fijas discontinuas se elaborará antes del 1 de noviembre de cada año, siempre que se conozca el calendario que se establezca en los centros contratantes.

La concreción horaria de la jornada diaria del personal a tiempo completo, se hará dividiendo la jornada máxima anual por los días laborables que haya en el año, según sistema de distribución de la jornada semanal en cinco o seis días (lunes a viernes, lunes a sábado, etc.), pudiendo efectuarse una distribución irregular de la jornada diaria en determinados meses del año o días de la semana, siempre que el número de horas día no sea inferior a 7 horas en el sistema lunes a viernes o de 5,83 horas en el sistema de lunes a sábados y que el diferencial que reste sea incluido en los días laborables de calendario que corresponda trabajar según sistema de distribución semanal de la jornada.

Artículo 12. Horas extraordinarias

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes. Quedando también exceptuadas las horas estructurales así definidas legalmente.

Las empresas informarán mensualmente a los delegados y delegadas de personal o de la sección sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por centros.

Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se tomará la referencia del valor de la hora ordinaria obtenido de dividir el importe del salario bruto según tablas y antigüedad en cómputo anual entre el número total de horas de trabajo anuales, siendo incrementado dicho cociente en un 15 por ciento.

Adicionalmente, si durante la realización de la hora extraordinaria concurren alguna circunstancia o condición que dé lugar al devengo del plus de nocturnidad o del plus tóxico, penoso o peligroso, plus domingo/festivo se abonarán dicho plus o pluses en el valor establecido en las tablas del presente convenio, estos pluses no sufrirán el incremento del 15 por ciento.

Artículo 13. Desplazamientos y cambios de puestos

Las personas trabajadoras no podrán ser desplazadas de su centro habitual de trabajo. Si concurren circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad, por escrito, de los representantes de las personas trabajadoras.

Debiendo respetarse la totalidad de los derechos económicos y profesionales, caso de darse dicha conformidad, este precepto también se aplicará en caso de que el cambio afecte únicamente al puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que durante la jornada laboral deban desplazarse de un centro a otro, computarán el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrán a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento.

Cuando la persona trabajadora preste sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro, aun cuando sean de distintas empresas, se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por cada empresa en proporción a la jornada diaria realizada en cada una de ellas. No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas personas trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de un centro de trabajo, en caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritas al nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa responsable del servicio de limpieza.

Lo preceptuado en el apartado anterior será de obligado cumplimiento, salvo que en dicho centro, en un período de al menos dos meses, ya se esté efectuando la limpieza a través de una determinada contrata o concesión y no sea posible la reincorporación del personal afectado, en este supuesto, las personas trabajadoras generarán un derecho preferente sobre las contrataciones que se necesiten en el centro receptor del traslado.

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), las personas trabajadoras adscritas a éste pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, las personas trabajadoras adscritas a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en centros ubicados en las zonas comerciales o polígonos industriales de: Jándiz, Parque Tecnológico de Miñano, Gorbeia, Gojain, Los Llanos, Lantarón, Arza, Anuncibai, Murga, Sagarribai, Saratxo, Aldayturriaga, Salvatierra y Araia, Lacorzanilla, Arasur, Subillabide, Arabapark, Orondo, Galzar, Asparrena, San Millán, Okiturri, El Carrascal, Casablanca y Lapuebla de Labarca, percibirán un plus de distancia en concepto de suplido por los importes que se indican a continuación por día efectivamente trabajado, salvo que la empresa facilite el medio de transporte.

El plus de distancia será de:

Año 2025: 2,68 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2026: 2,76 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2027: 2,86 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2028: 2,96 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2029: 3,06 euros/día efectivamente trabajado.

En todo caso, aquellas personas trabajadoras que vengan percibiendo por este concepto cantidades superiores o dispongan de medio de transporte por cuenta de la empresa, se les mantendrá como condición más beneficiosa.

Cuando por exceso de días de cierre del centro habitual de trabajo, las personas trabajadoras adscritas a los mismos, no puedan cumplir con la jornada contratada, y no haya sido posible establecer su recuperación en el calendario anual, a requerimiento de la empresa, deberán recuperar esas horas prestando servicio en otro centro de trabajo. En este caso, la persona trabajadora percibirá una compensación adicional de:

Año 2025: 3,86 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2026: 3,98 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2027: 4,12 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2028: 4,26 euros/día efectivamente trabajado.

Año 2029: 4,41 euros/día efectivamente trabajado.

Los importes reflejados en este artículo tendrán efectos a partir del 1 de septiembre de 2025.

Capítulo III

Artículo 14. Conceptos retribuidos e indemnizatorios

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente convenio, serán abonados, como máximo, al segundo día del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina será facilitada a los 15 del mes siguiente al de su vencimiento; dichos conceptos son los siguientes:

1. Conceptos retributivos:

a. Salario base.

b. Complementos:

1. Plus de antigüedad.

2. Tóxicos, penosos y peligrosos.

3. Plus de nocturnidad.

4. Horas extraordinarias.

5. Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.

6. Plus calzado.

7. Plus convenio.

Artículo 15. Modalidad de cálculo del salario

Los conceptos retributivos e indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado. Dicho cálculo se mantendrá en caso de incapacidad temporal o ausencias de la persona trabajadora, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por incapacidad temporal o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30. Asimismo, la citada unidad mensual se tendrá en cuenta a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

El devengo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

- Pagas extraordinarias de julio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.
- Paga de beneficios, devengo anual = doce unidades de 30 días.
- Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

Artículo 16. Salario base

El salario base de las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 17. Plus de antigüedad

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de un aumento periódico en las cuantías reflejadas en la tabla salarial anexa por cada tres años de servicio en la misma empresa.

A partir del 1 de enero de 1993, el período que se vaya acumulando desde dicha fecha, durante el tiempo no trabajado por las personas trabajadoras fijas discontinuas, se computará como tiempo trabajado a efectos de percepción del plus de antigüedad.

El precio por trienio mensual y por pagas extras se unificará anualmente y se dividirá por 15 de forma que se abone un precio de igual cantidad en cada mensualidad y paga extra.

Artículo 18. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

En el supuesto de existir condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, se abonará a la persona trabajadora un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa.

Percibirán plus tóxico, penoso o peligroso, aquellas personas trabajadoras que presten servicios en centros o puestos donde esté reconocido para las personas trabajadoras del arrendador del servicio de limpieza y en tanto concurren dichas condiciones de toxicidad o penosidad o peligrosidad en el puesto del empleado o empleada de limpieza.

Artículo 19. Plus de nocturnidad

Tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada durante las mismas, tendrán derecho a percibir un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al abono de 3 pagas extraordinarias al año, que se harán efectivas del 20 al 22 de julio; del 20 al 22 de diciembre; y antes del 15 de marzo la de beneficios, en las cuantías consignadas para cada categoría en la tabla salarial anexa, e incrementadas con la antigüedad correspondiente.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad devengarán semestralmente. La de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

La paga de beneficios devengará del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que debe hacerse efectiva. Esta paga deberá abonarse íntegramente en la fecha indicada, con prohibición expresa, por lo tanto, de su distribución diaria o mensual.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas con los importes del año en que deben hacerse efectivas.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 36 de este convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella. Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad, maternidad, riesgo en el embarazo o accidente de trabajo, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. Plus convenio

El antiguo plus convenio se creó como consecuencia del trasvase del plus extrasalarial a cotización y su retribución venía recogida en las tablas del convenio vencido, proporcional a la jornada y de igual cuantía para todas las categorías profesionales, y se pagaba en 12 mensualidades. Este plus convenio se integra al salario base a partir del 1 de septiembre de 2025.

Este plus convenio se sustituye por un plus convenio nuevo, que se abonará en 12 mensualidades, proporcional a la jornada, y en el importe establecido en las tablas anexas para cada año de vigencia del convenio para todas las categorías profesionales.

Artículo 22. Plus de calzado

Todo el personal que preste servicio en los centros, deberá proveerse por su cuenta y expensas, de calzado adecuado. A tal efecto, se le compensará con la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, abonándose íntegramente a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Artículo 23. Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder a la persona trabajadora, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

Capítulo IV

Artículo 24. Licencias y permisos

La persona trabajadora, preavisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de los conceptos retributivos, durante el tiempo mínimo y por alguna de las causas que a continuación se detallan:

1. Por matrimonio: veinte días naturales.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que se constituya en pareja de hecho cuya existencia se acredite por certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de conformidad con la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho que crea el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de seis años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica por el tiempo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

También será aplicable a los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Por fallecimiento: tres días, que podrán ampliarse hasta dos más cuando la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia. Este permiso acogerá hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad según relación de parentesco que recoge el anexo II del convenio, referido en todo caso a parientes incluidos en la relación actual.

4. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Deberá acreditarse documentalmente el hecho causante que da lugar a esta licencia, así como, en la medida de lo posible, la duración de la misma.

Se considera enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización y tratamientos paliativos.

5. El permiso de lactancia se adecuará a lo establecido en la legislación vigente. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad o paternidad, a la finalización del mismo a razón de 60 minutos por día laborable según el calendario de la persona trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

6. Se dispondrá de licencia retribuida para acudir a consultas médicas de la sanidad pública, con un máximo de cuatro horas al semestre.

7. Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos o hijas menores de catorce años, para hacer uso de este permiso la persona trabajadora deberá preavisar de su ausencia con antelación y no será retribuido.

8. Por matrimonio o registro de pareja de hecho de padres, hijos o hijas, hermanos o hermanas, incluidos los políticos: un día natural, que podrá ampliarse hasta dos días cuando la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia.

9. Por traslado de domicilio: un día.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

11. Todas las personas trabajadoras dispondrán de un permiso no retribuido de diez días al año, notificándolo a su empresa con una antelación mínima de cuatro días. Tal permiso, en ningún caso, podrá acumularse a las vacaciones o a las fiestas de Navidad, y sin que el número de quienes lo soliciten supere en ningún caso el 10 por ciento de la plantilla del centro.

Artículo 25. Excedencias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años, con reserva de su centro de trabajo, incorporándose al finalizar la misma a un puesto de la categoría que mantenía con anterioridad, en función de las circunstancias de la empresa en el momento de solicitud de reincorporación.

- La excedencia será prorrogable hasta un límite máximo de 5 años en total, con derecho a seis prorrogas solicitadas con un mínimo de 6 meses de duración.

- En el supuesto de que, durante el período de excedencia, cambien las circunstancias de la prestación laboral en el puesto o centro de trabajo, las condiciones de reincorporación laboral se adecuarán a dichos cambios.

- La solicitud de excedencia se resolverá por la empresa en plazo de 15 días, y la persona trabajadora deberá preavisar de su reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización del plazo de excedencia concedida, los mismos plazos contarán para la solicitud de prórrogas.

- Esta excedencia solo podrá ser ejercitada otra vez por la misma persona transcurrido 1 año desde el final de la anterior excedencia.

- La situación de excedencia que regula este artículo no computará a efectos de antigüedad.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a seis meses, con reserva de su centro de trabajo, la excedencia será prorrogable con un límite de 4 prorrogas solicitadas con un mínimo de 15 días de antelación. Esta excedencia será incompatible con cualquier actividad remunerada.

Artículo 26. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

Siempre que la persona trabajadora, manteniendo vigente la relación laboral, tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan, que también se harán efectivos en la misma cantidad complementaria a los que no cubran el período de carencia.

1. En enfermedad común, o en accidente, sea o no laboral, que requiera hospitalización mínima de 24 horas de ingreso hospitalario, esto es, cuando una persona sea internada en un hospital y requiera pasar al menos una noche en el centro: el 100 por ciento del salario recogido en el presente convenio (incluidos todos los conceptos retributivos), durante el tiempo que dure dicha hospitalización, salvo extinción de la relación laboral, presentando los correspondientes partes de ingreso hospitalario y el de alta de dicha hospitalización. Una vez se emita el alta de hospitalización el complemento a abonar será el que corresponda en virtud de la contingencia de la que se trate, si fuera accidente laboral se estará a lo establecido en el punto 2 del presente artículo; y si fuera enfermedad común a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo; para lo que se partirá del día que haya transcurrido de incapacidad temporal, es decir, se computarán los días que haya durado la hospitalización como días transcurridos de la situación de incapacidad temporal a los efectos de determinar en qué día se encuentra dicha situación y qué complemento le corresponde.

2. En accidente laboral, se abonará el 100 por ciento del salario real vigente en este convenio (incluidos todos los conceptos retributivos) desde el 1º día de baja hasta un máximo de 210 días.

3. En enfermedad común se abonará el 80 por ciento del salario (salario base, plus calzado y antigüedad) desde el 1º día de la baja hasta el 20º, y desde el 21º hasta el 180º día, el 100 por ciento de dichos conceptos, salvo en caso de maternidad, en que se pagará siempre el cien por cien de la base de las retribuciones, desde el 1º hasta el 180º día.

4. En riesgo del embarazo, se abonará el 100 por ciento del total de las retribuciones diarias o mensuales.

En ningún caso los salarios mensuales a percibir por la persona trabajadora durante los períodos citados y como consecuencia de las prestaciones complementarias, podrán resultar superiores a los salarios mensuales que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían a la misma persona trabajadora en caso de estar este efectivamente desarrollando su habitual actividad en la empresa.

Artículo 27. Reconocimientos médicos

Las personas trabajadoras del sector tendrán derecho a una revisión médica anual por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de cada año natural, estando obligada la empresa a poner en conocimiento de su personal y de la representación legal de las personas trabajadoras las fechas concretas de reconocimiento médico antes del día 1 de noviembre. Esta se realizará durante la jornada laboral.

En caso de que la revisión médica no coincida con la jornada laboral, se dispondrá de 1 hora retribuida por día de asistencia, que se compensará en descanso o abono de la cantidad de:

Año 2025: 12,30 euros.

Año 2026: 12,67 euros.

Año 2027: 13,11 euros.

Año 2028: 13,57 euros.

Año 2029: 14,04 euros.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y para aquellos/as personas trabajadoras en los que la ley lo establezca, y son los siguientes:

a. Reconocimientos previos al ingreso.

b. Reconocimientos periódicos anuales.

c. Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral.

d. Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico a las trabajadoras.

Artículo 28. Póliza de seguros de accidentes

Las empresas vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivados de cualquier accidente durante las 24 horas del día, que garantice al trabajador o a sus causahabientes:

– En caso de fallecimiento, la cuantía de:

Año 2025: 28.065, 25 euros.

Año 2026: 28.065, 25 euros.

Año 2027: 28.065, 25 euros.

Año 2028: 28.065, 25 euros.

Año 2029: 28.065, 25 euros.

– En caso de invalidez permanente absoluta o de invalidez permanente total, la cuantía de:

Año 2025: 33.776,86 euros.

Año 2026: 33.776,86 euros.

Año 2027: 33.776,86 euros.

Año 2028: 33.776,86 euros.

Año 2029: 33.776,86 euros.

La póliza de seguros tendrá efectos a partir de los 30 días de la publicación del convenio en el BOTHA.

Artículo 29. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista.

Igualmente, tendrá derecho a acumular los períodos de descanso que legalmente corresponden por maternidad.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, estando en todo caso a lo que se establezca al respecto en la legislación vigente.

Artículo 30. Jubilación anticipada

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años tal y como este establecido en la legislación vigente en el momento de su solicitud.

Artículo 31. Jubilación parcial/contrato de relevo

Con carácter de recomendación, las partes firmantes del presente convenio colectivo aconsejan a las empresas, personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y que no estén vinculadas a planes de jubilación realizados conforme a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la Ley 27/2011, los cuales se regirán por lo acordado en tales planes, la promoción de esta figura cuando se den al menos las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder la empresa a la solicitud de la persona trabajadora la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución de la persona solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando la persona trabajadora que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente y conforme a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la empresa, a criterio de la dirección, permita la contratación simultánea de otra persona trabajadora (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje legalmente establecido.

5. Cuando la persona trabajadora que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo I: personal directivo y técnicos titulados en grado superior y medio.
2. Grupo II: personal administrativo.
3. Grupo III: mandos intermedios.
4. Grupo IV: personal operario.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 32. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán a sus personas trabajadoras al ingreso a su servicio, de dos uniformes.

Asimismo, proporcionarán el material de protección individual que en cada caso se requiera, informando con carácter previo a los delegados o delegadas de prevención.

La entrega de ropa se hará en enero la primera y la segunda en el mes de septiembre, quedando supeditado al deterioro de las prendas de trabajo.

Artículo 33. Aseo personal

Las empresas del sector facilitarán en lo posible que cada persona trabajadora disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro.

Capítulo V

Artículo 34. Contratación de personas trabajadoras

Las contrataciones fijas de jornada completa que se precisen en los centros, por ampliaciones del contrato mercantil o vacantes definitivas, serán cubiertas por las personas trabajadoras que haya en los mismos a tiempo parcial, siempre y cuando se respete el horario que tenía la persona sustituida en su totalidad.

Si la vacante o ampliación fuese de tiempo parcial, la ampliación de la persona trabajadora con derecho preferente se dará exclusivamente en las horas en que sea compatible respetar su horario con el horario de la persona sustituida.

Este derecho de ampliación de jornada, bien de jornada completa bien de tiempo parcial, no operará cuando exista una objeción concreta y justificada del cliente.

El acceso a las ampliaciones de jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial del centro, se realizarán con criterios de justicia y equidad, priorizando a estos efectos la mayor antigüedad y la menor jornada.

Se considerará, a los exclusivos efectos de ampliación de jornada, como centro de trabajo el inmueble o inmuebles ubicados en una misma dirección. No obstante, en los centros de entidades financieras, aseguradoras, comercios y oficinas el centro de trabajo a los efectos señalados, lo conformará la unidad de centros que sean objeto de contratación con un mismo cliente.

No existirá obligación de oferta de ampliación de jornada cuando el centro objeto de la misma esté situado a una distancia superior a 20 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo los desplazamientos que no superen los citados 20 minutos entre centro y centro.

La mejora de la jornada solo se podrá hacer efectiva al personal que estuviese en activo al momento de producirse la ampliación de jornada. El personal que tenga, en el momento de generarse la vacante, suspendido su contrato de trabajo podrá concursar a la vacante, siempre que se encuentre en situación de reserva de puesto de trabajo y que no esté prestando servicios para otra empresa en los casos de una persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria. Las personas que se encuentren en los supuestos establecidos en este párrafo cuando ostenten un derecho preferente para la ampliación, éste se convertirá en un derecho expectante que no tendrá aplicación práctica hasta que sea efectiva su reincorporación.

El rechazo constatado de una oferta de ampliación de jornada conllevará la pérdida definitiva de tal derecho.

Para trabajos de limpieza ocasional de centros sin continuidad en el tiempo, podrán celebrarse contratos que se ajustarán a la normativa legal aplicable en estos casos.

Para las sustituciones de personal por vacaciones, permisos, bajas de incapacidad temporal, maternidad, excedencias, etc., podrán celebrarse contratos que se ajustarán a los términos y condiciones impuestas por la normativa legal aplicable.

Tales contratos se efectuarán, en caso de vacaciones, en el momento de disfrutar las mismas por el titular. En los demás supuestos, a las 24 horas, de conocido el hecho por la empresa.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al comité de empresa o delegados y delegadas de personal copia básica del contrato realizado.

El periodo de prueba de los nuevos contratos que se celebren no podrá exceder de 15 días para el personal operario.

El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tendrá derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que le corresponderían de haber sido contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores (circunstancias de la producción), podrá extenderse hasta un año.

De conformidad con el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las empresas pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 35. Clasificación profesional

Todas aquellas personas trabajadoras que habitualmente utilicen máquinas de limpieza, así como los cristaleros, pasarán a la categoría de peón/a especializado/a.

Artículo 36. Subrogación empresarial

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se incluirá en las obligaciones de subrogación empresarial a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio y se dará automáticamente la incorporación de las personas trabajadoras de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: sociedad anónima, sociedad limitada, sociedad civil, cooperativa, empresario individual,

empresas de inserción social, empresas de servicios de mantenimiento integral para terceros, empresas de empleo protegido que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no, etc., en los siguientes supuestos:

1. Cuando las personas trabajadoras de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo. Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de las personas trabajadora adscritas al centro de trabajo.

2. Cuando las personas trabajadoras, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, incapacidad permanente durante el tiempo que tenga reserva de puesto de trabajo, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3. Cuando las personas trabajadoras afectadas compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4. Si por exigencias del cliente contratante, tuviera que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5. En el caso que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera empresa.

6. En el supuesto que una empresa de limpiezas hubiese tenido que reducir personal en el centro por exigencias del cliente y posteriormente le fuera rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho centro, incluyendo a aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla. A estos efectos, se entenderán que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar relación de la plantilla, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro antes de los 5 días de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo establecido en el convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, de ámbito estatal, vigente en cada momento temporal.

Artículo 37. Despido

En caso de despido no se obligará a la persona trabajadora a firmar el finiquito. La empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo la persona trabajadora firmar el "recibí" de la misma.

En caso de despido por las causas consignadas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las extinciones de la relación laboral se llevarán conforme al orden de antigüedad de los afectados de menor a mayor antigüedad.

Una vez extinguida la relación laboral si surgieran vacantes definitivas o nuevos puestos definitivos en los lugares de trabajo en los que estaban adscritas las personas trabajadoras despedidas, éstas tendrán derecho preferente a ocupar las plazas, no computándose a efectos de antigüedad la que hubieran tenido anteriormente, dado que por ella ya fueron indemnizadas.

Capítulo VI

Artículo 38. Garantías sindicales

Como complemento a lo dispuesto de la Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto -de Libertad Sindical- y por el Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo -Estatuto de los Trabajadores-, se establecen en este convenio las garantías siguientes:

1. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada, ni despedida o sancionada por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. La persona trabajadora que ejerza o sea llamada a desempeñar un cargo sindical en los órganos del gobierno, provinciales o nacional, de un sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3. Las empresas notificarán a los delegados y delegadas de personal o al comité de empresa y, en su caso, al delegado o delegada sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier persona trabajadora, previamente a la comunicación a ésta.

4. Los delegados y delegadas de personal o comité de empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5. Los delegados y delegadas de personal o el comité de empresa, así como los delegados y delegadas sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las personas trabajadoras de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6. Los miembros del comité de empresa o delegados y delegadas de personal dispondrán de 30 horas laborales al mes que podrán acumular anualmente computando 11 meses por 30 horas mensuales para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el sindicato al que pertenezcan, dicho crédito horario podrá acumularse y transferirse entre los delegados y delegadas electos de una misma central sindical.

Estas ausencias retribuidas, deberán justificarse ante la empresa mediante el oportuno certificado del sindicato, en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

7. Cuando los delegados y delegadas de personal y miembros de comité de empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 36 de este convenio, seguirá ostentando su condición en todas ellas, si siguen trabajando en la empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos, la mitad o más de su jornada.

Artículo 39. Secciones sindicales

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en secciones sindicales. Estas nombrarán un delegado o delegada sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito, con la firma y el sello del representante provincial del sindicato correspondiente.

Para que exista delegado o delegada sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

| PLANTILLA DE LA EMPRESA | Nº DE AFILIADOS | Nº DE DELEGADOS |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Hasta 50 trabajadores y trabajadoras | 5 | 1 |
| Más de 50 trabajadores y trabajadoras | 10 | 1 |

Los delegados y delegadas sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones, excepto el crédito horario, que los miembros de comité de empresa o delegados de personal, respecto de la sección sindical, representando únicamente a los afiliados y afiliadas de su sindicato.

Sin perjuicio de lo anterior, las respectivas representaciones sindicales presentes en la comisión paritaria podrán disponer de un crédito horario individual a favor de los delegados y delegadas sindicales de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, equivalente al establecido en el artículo 38.6 del convenio y destinado a cubrir las tareas previas de recopilación de información, de preparación de documentación y de deliberación para el ejercicio de las funciones atribuidas a la comisión paritaria del convenio enunciadas en el artículo 44 del convenio.

Artículo 40. Asamblea de personas trabajadoras

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tienen derecho a reunirse en asamblea dentro del local de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

El comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados y delegadas sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la asamblea, poniendo en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma con 24 horas como mínimo de antelación.

Artículo 41. Comités de seguridad y salud en el trabajo

En todas las empresas con plantilla superior a 25 personas trabajadoras se constituirá un comité de seguridad y salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres delegados o delegadas de prevención que representarán a las personas trabajadoras, de las cuales, al menos uno será delegado o delegada de personal, o miembro del comité de empresa.

En las empresas de menos de 25 personas trabajadoras estas elegirán un delegado o delegada de prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al comité de seguridad y salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de delegados y delegadas de prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborables a la semana acumulables mensualmente, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas.

Los miembros del comité de seguridad y salud así como los delegados y delegadas de prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursillos específicos organizados por los Sindicatos firmantes de este convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Osalan).

Los medios y útiles de trabajo se adecuarán a la edad y condición física de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Plan de igualdad

En este ámbito las empresas vendrán obligadas a cumplir lo que se establezca en la normativa de aplicación tanto legal como convencional en cada momento temporal.

Artículo 43. Medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas del sector

Las partes firmantes de este convenio, acuerdan remitirse al acuerdo suscrito a nivel sectorial estatal en lo relativo al conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre y demás legislación aplicable a la materia vigente en cada momento.

Artículo 44. Medidas contra la violencia de género

Las partes firmantes del presente convenio asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 45. Comisión paritaria

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio y con decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial negociadora del convenio colectivo en proporción a su presencia en la comisión negociadora.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del convenio en proporción a su presencia en la comisión negociadora.

1. Funciones de la comisión paritaria:

La mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que le sean sometidos, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, en materia de modificación de condiciones de trabajo, despidos, traslados, cambios de puesto y clasificación profesional. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se ponga en manifiesto los puntos y extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la comisión paritaria con remisión de copia a cada uno de los sindicatos intervinientes.

2. En cualquier cuestión que surgiera a razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y soluciones a nivel de empresa, a elevar a la comisión paritaria el problema planteado que deberá afectar en todo caso a un colectivo de personas trabajadoras.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención con arreglo a las necesidades expresadas en los párrafos precedentes y con solicitud de al menos un 20 por ciento de miembros de su composición, tanto de la parte social como de la empresarial. Y se obliga a convocar las reuniones y trasladar a los sindicatos las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que se presenten.

4. La comisión paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de las empresas y personas trabajadoras respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por ciento de los votos, dentro de cada representación.

5. Cuando se trate de problemas surgidos que afecten a empresas y personas trabajadoras que formen parte de la comisión paritaria éstas serán oídas por la comisión, pero no estarán presentes en las deliberaciones, ni en el voto, debiéndose mantener en todo caso la paridad.

6. El domicilio de la comisión paritaria en Álava lo será el de la Delegación Territorial en Álava del CRL/LHK.

Artículo 46. Incremento salarial

Se establecen los incrementos para cada año de vigencia del convenio recogidos en las tablas del anexo III. Incrementos que tendrán efecto a partir del 1 de septiembre de 2025, sin devengar atrasos previos a esta fecha.

Artículo 47. Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio

Únicamente podrá solicitarse la inaplicación del convenio colectivo cuando concurren las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Una vez iniciado, a instancia de la empresa, el período de consultas al que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedan obligadas, salvo que la empresa desista de sus proposiciones, a someterse al procedimiento de mediación del PRECO. Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca – o acuerdo interprofesional que lo sustituya.

Con carácter previo las partes podrán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En cualquier caso, el desacuerdo ante el procedimiento de mediación del PRECO, supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 citado, pudiendo someter entonces la resolución de la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de convenios Colectivos Estatutarios del CRL/LHK creado mediante el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre.

En caso, de sometimiento de la inaplicación del convenio al ORPRICCE, en relación con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 9 del Decreto 471/2013, quedará excluido de manera expresa el arbitraje como procedimiento para resolver la discrepancia.

No obstante lo anterior, los firmantes del presente convenio colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3 c) del mismo texto legal, se establece lo siguiente:

1. La empresa que inicie el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá aportar a las personas trabajadoras la documentación acreditativa de las causas alegadas. La documentación a entregar por la empresa a los representantes de las personas trabajadoras durante el periodo de negociación será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

2. En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, la empresa informará por escrito a sus personas trabajadoras desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por las personas trabajadoras de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector de Limpieza de Edificios y locales que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas y se llevará a cabo democráticamente mediante asamblea convocada al efecto por mayoría de los asistentes.

La empresa que inicie un procedimiento de inaplicación estará obligada a poner en conocimiento por escrito a la comisión paritaria de este convenio la siguiente documentación: actas de inicio y de finalización del período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras; Escrito de notificación de la medida de inaplicación a las personas trabajadoras por parte de la empresa en el caso de que no haya representación legal de las personas trabajadoras; acta de la asamblea de personas trabajadoras para la designación de una comisión propia o en su caso delegando en la comisión sindical a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El acuerdo, resolución o laudo autorizando la inaplicación de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. No obstante, en el supuesto de que se acuerde o se resuelva un descuelgue por un periodo superior a 12 meses la empresa estará obligada, llegada esa fecha (12 meses), a aportar a las personas trabajadoras documentación acreditativa de que la situación hace necesaria continuar con la inaplicación. En caso de que en 15 días no se alcance un acuerdo sobre dicha necesidad, las partes estarán obligadas a someterse a los procedimientos del PRECO para intentar alcanzar un acuerdo sobre la renovación o no de la inaplicación, excluyéndose el arbitraje. Como parte en representación de las personas trabajadoras intervendrá la misma que lo hizo en el procedimiento que finalizó en el acuerdo, resolución o laudo cuya renovación se debate. Si no se alcanzara un acuerdo de renovación en el PRECO las personas trabajadoras podrán proceder de la misma forma establecida legalmente en las solicitudes de inaplicación del convenio para la resolución de los desacuerdos ante este organismo.

Durante todo el tiempo que dure el procedimiento de renovación a partir de los 12 meses se respetará la vigencia inicial del acuerdo, resolución o laudo.

**ANEXO I
Calendario**

Todas las personas trabajadoras mantendrán el horario de entrada y salida que venían realizando con anterioridad a la firma del presente convenio, con las variaciones que a continuación se señalan:

A) Las personas trabajadoras que venían trabajando los sábados y a tenor de lo establecido en el artículo 8, deban guardar descanso dichos días, distribuirán en partes iguales la jornada que realizaban el sábado entre los días, lunes a viernes, ambos inclusive, de forma que la jornada semanal se ajuste a la pactada en dicho artículo 8.

B) Cualquier otra modificación de horario, para que tenga validez, tendrá que ser adoptada de mutuo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

Fiestas: se disfrutarán todas las fiestas del calendario oficial. La jornada de 4 horas, o la parte proporcional, de los días complementados en el artículo 8, se realizará de forma ininterrumpida al inicio de las jornadas de dichos días.

Puentes: para señalar las fechas concretas de disfrute de los puentes pactados en el artículo 8, los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, de mutuo acuerdo, lo harán dentro del plazo establecido en el presente convenio. Para fijar dichas fechas, se tendrá en cuenta los puentes que hay al año o los que tengan fijados las personas trabajadoras del centro.

Vacaciones: el período de disfrute de las vacaciones a que se refiere el artículo 10, será concretado para cada una de las personas trabajadoras, con fecha de comienzo y finalización, al menos dos meses antes de comenzar el disfrute, es decir antes del 1 de mayo.

**ANEXO II
Grados de parentesco**

- Cónyuge.
- Hijos/Hijas.
- Padres.
- Padres Políticos (suegros).
- Hijos Políticos (yernos, nueras).
- Hermanos/Hermanas.
- Abuelos.
- Nietos/Nietas.
- Cónyuge de hermanos/hermanas (cuñados/cuñadas).
- Hermanos/Hermanas del cónyuge (cuñados/cuñadas).
- Cónyuges de nietos/nietas.
- Abuelos del cónyuge.

ANEXO III
Tablas salariales

Año 2025 (1 de septiembre de 2025 a 31 de diciembre de 2025)

| CATEGORÍA | SALARIO BASE (MES) | PLUS CONVENIO (MES) | PLUS CONVENIO (AÑO) | PLUS CALZADO (MES) | PLUS CALZADO (AÑO) | ANTIGÜEDAD | NOCT./TÓX./PELIG. | PAGAS EXTRAS | SALARIO BRUTO (AÑO) |
|--|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------|--------------|---------------------|
| Personal directivo | | | | | | | | | |
| Director/a Gerente | 1.886,63 | 37,73 | 452,76 | | | 73,12 | 2,51 | 1.924,36 | 28.865,40 |
| Director/a comercial y administrativo | 1.747,56 | 34,95 | 419,41 | | | 67,56 | 2,32 | 1.782,51 | 26.737,67 |
| Director/a compras | 1.747,56 | 34,95 | 419,40 | | | 67,56 | 2,32 | 1.782,51 | 26.737,65 |
| Director/a de servicios y Director/a de RRHH | 1.747,56 | 34,95 | 419,40 | | | 67,56 | 2,32 | 1.782,51 | 26.737,65 |
| Personal titulado | | | | | | | | | |
| Titulado/a Grado Superior | 1.643,18 | 32,86 | 394,32 | | | 63,39 | 2,18 | 1.676,04 | 25.140,60 |
| Titulado/a Grado Medio | 1.591,01 | 31,82 | 381,84 | | | 61,33 | 2,07 | 1.622,83 | 24.342,45 |
| Titulado/a medio profesional | 1.469,32 | 29,39 | 352,68 | | | 56,48 | 1,94 | 1.498,71 | 22.480,65 |
| Personal administrativo | | | | | | | | | |
| Jefe/a de primera | 1.594,56 | 31,89 | 382,68 | | | 61,45 | 2,10 | 1.626,44 | 24.396,72 |
| Jefe/a de segunda | 1.556,24 | 31,12 | 373,44 | | | 59,93 | 2,04 | 1.587,36 | 23.810,40 |
| Oficial de primera | 1.469,32 | 29,39 | 352,68 | | | 56,48 | 1,94 | 1.498,71 | 22.480,65 |
| Oficial de segunda | 1.399,75 | 28,00 | 336,00 | | | 53,69 | 1,85 | 1.427,75 | 21.416,25 |
| Auxiliar | 1.316,30 | 26,33 | 315,96 | | | 50,37 | 1,74 | 1.342,63 | 20.139,45 |
| Telefonista | 1.302,41 | 26,05 | 312,60 | | | 49,77 | 1,72 | 1.328,46 | 19.926,90 |
| Cobrador/a | 1.316,30 | 26,33 | 315,96 | | | 50,37 | 1,74 | 1.342,63 | 20.139,45 |
| Aspirante 16 a 18 años | 1.138,98 | 22,78 | 273,36 | | | 43,28 | 1,48 | 1.161,76 | 17.426,40 |
| Mandos intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado/a general | 1.521,44 | 30,43 | 365,16 | | | 58,65 | 2,00 | 1.551,87 | 23.278,05 |
| Encargado/a de zona | 1.458,88 | 29,18 | 350,16 | | | 56,03 | 1,94 | 1.488,06 | 22.320,90 |
| Encargado/a sector | 1.424,10 | 28,48 | 341,76 | | | 54,65 | 1,88 | 1.452,58 | 21.788,70 |
| Encargado/a de grupo | 1.303,78 | 26,08 | 312,96 | 3,40 | 40,80 | 49,88 | 1,72 | 1.333,25 | 19.998,87 |
| Responsable de equipo | 1.270,39 | 25,41 | 304,92 | 3,40 | 40,80 | 48,56 | 1,63 | 1.299,19 | 19.487,97 |
| Personal subalterno | | | | | | | | | |
| Ordenanza/almacenero-a/vigilante | 1.247,39 | 24,95 | 299,40 | | | 47,63 | 1,58 | 1.272,35 | 19.085,13 |
| Botones | 1.125,32 | 22,51 | 270,12 | | | 42,70 | 1,43 | 1.147,82 | 17.217,42 |
| Personal operativo | | | | | | | | | |
| Especialista/conductor/a | 1.363,25 | 27,26 | 327,12 | 3,40 | 40,80 | 52,26 | 1,77 | 1.393,91 | 20.908,65 |
| Peón especializado | 1.274,59 | 25,49 | 305,88 | 3,40 | 40,80 | 49,21 | 1,63 | 1.303,48 | 19.552,20 |
| Limpiador/a | 1.253,84 | 25,08 | 300,96 | 3,40 | 40,80 | 47,88 | 1,60 | 1.282,31 | 19.234,77 |

Año 2026 (1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026)

| CATEGORÍA | SALARIO BASE (MES) | PLUS CONVENIO (MES) | PLUS CONVENIO (AÑO) | PLUS CALZADO (MES) | PLUS CALZADO (AÑO) | ANTIGÜEDAD | NOCT/ TÓX./ PELIG. | PAGAS EXTRAS | SALARIO BRUTO (AÑO) |
|--|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|--------------------|--------------|---------------------|
| Personal directivo | | | | | | | | | |
| Director/a Gerente | 1.901,06 | 81,03 | 972,36 | | | 75,24 | 2,59 | 1.982,09 | 29.731,35 |
| Director/a comercial y administrativo | 1.760,93 | 75,06 | 900,72 | | | 69,68 | 2,39 | 1.835,99 | 27.539,85 |
| Director/a compras | 1.760,93 | 75,06 | 900,72 | | | 69,68 | 2,39 | 1.835,99 | 27.539,85 |
| Director/a de servicios y Director/a de RRHH | 1.760,93 | 75,06 | 900,72 | | | 69,68 | 2,39 | 1.835,99 | 27.539,85 |
| Personal titulado | | | | | | | | | |
| Titulado/a Grado Superior | 1.655,75 | 70,57 | 846,84 | | | 65,51 | 2,25 | 1.726,32 | 25.894,80 |
| Titulado/a Grado Medio | 1.603,18 | 68,33 | 819,96 | | | 63,45 | 2,13 | 1.671,52 | 25.072,68 |
| Titulado/a medio profesional | 1.480,56 | 63,11 | 757,32 | | | 58,60 | 2,00 | 1.543,67 | 23.155,05 |
| Personal administrativo | | | | | | | | | |
| Jefe/a de primera | 1.606,76 | 68,49 | 821,88 | | | 63,57 | 2,16 | 1.675,23 | 25.128,69 |
| Jefe/a de segunda | 1.568,15 | 66,84 | 802,08 | | | 62,05 | 2,10 | 1.634,99 | 24.524,85 |
| Oficial de primera | 1.480,56 | 63,11 | 757,32 | | | 58,60 | 2,00 | 1.543,67 | 23.155,05 |
| Oficial de segunda | 1.410,46 | 60,12 | 721,44 | | | 55,81 | 1,91 | 1.470,58 | 22.058,70 |
| Auxiliar | 1.326,37 | 56,54 | 678,48 | | | 52,49 | 1,79 | 1.382,90 | 20.743,62 |
| Telefonista | 1.312,37 | 55,94 | 671,28 | | | 51,89 | 1,77 | 1.368,31 | 20.524,65 |
| Cobrador/a | 1.326,37 | 56,54 | 678,48 | | | 52,49 | 1,79 | 1.382,90 | 20.743,62 |
| Aspirante 16 a 18 años | 1.147,69 | 48,92 | 587,04 | | | 45,40 | 1,52 | 1.196,61 | 17.949,15 |
| Mandos intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado/a general | 1.533,08 | 65,35 | 784,20 | | | 60,77 | 2,06 | 1.598,42 | 23.976,42 |
| Encargado/a de zona | 1.470,04 | 62,66 | 751,92 | | | 58,15 | 2,00 | 1.532,70 | 22.990,50 |
| Encargado/a sector | 1.434,99 | 61,17 | 734,04 | | | 56,77 | 1,94 | 1.496,16 | 22.442,40 |
| Encargado/a de grupo | 1.313,88 | 55,87 | 670,44 | 3,50 | 42,00 | 52,00 | 1,77 | 1.373,25 | 20.598,75 |
| Responsable de equipo | 1.280,23 | 54,46 | 653,52 | 3,50 | 42,00 | 50,68 | 1,68 | 1.338,17 | 20.072,79 |
| Personal subalterno | | | | | | | | | |
| Ordenanza/almacenero-a/vigilante | 1.256,94 | 53,58 | 642,96 | | | 49,75 | 1,63 | 1.310,52 | 19.657,80 |
| Botones | 1.133,93 | 48,33 | 579,96 | | | 44,82 | 1,47 | 1.182,25 | 17.733,87 |
| Personal operativo | | | | | | | | | |
| Oficial/conductor/a | 1.373,81 | 58,42 | 701,04 | 3,50 | 42,00 | 54,38 | 1,82 | 1.435,98 | 21.536,70 |
| Peón especialista | 1.284,47 | 54,62 | 655,44 | 3,50 | 42,00 | 51,33 | 1,68 | 1.342,58 | 20.138,82 |
| Limpiador/a | 1.263,56 | 53,73 | 644,76 | 3,50 | 42,00 | 50,00 | 1,65 | 1.320,78 | 19.811,82 |

Año 2027 (1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027)

| CATEGORÍA | SALARIO BASE (MES) | PLUS CONVENIO (MES) | PLUS CONVENIO (AÑO) | PLUS CALZADO (MES) | PLUS CALZADO (AÑO) | ANTIGÜEDAD | NOCT./TÓX./PELIG. | PAGAS EXTRAS | SALARIO BRUTO (AÑO) |
|--|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------|--------------|---------------------|
| Personal directivo | | | | | | | | | |
| Director/a Gerente | 1.918,41 | 133,06 | 1.596,72 | | | 75,24 | 2,68 | 2.051,47 | 30.772,05 |
| Director/a comercial y administrativo | 1.776,99 | 123,25 | 1.479,00 | | | 69,68 | 2,47 | 1.900,25 | 28.503,63 |
| Director/a compras | 1.776,99 | 123,25 | 1.479,00 | | | 69,68 | 2,47 | 1.900,25 | 28.503,63 |
| Director/a de servicios y Director/a de RRHH | 1.776,99 | 123,25 | 1.479,00 | | | 69,68 | 2,47 | 1.900,25 | 28.503,63 |
| Personal titulado | | | | | | | | | |
| Titulado/a Grado Superior | 1.670,86 | 115,89 | 1.390,68 | | | 65,51 | 2,33 | 1.786,75 | 26.801,25 |
| Titulado/a Grado Medio | 1.617,81 | 112,21 | 1.346,52 | | | 63,45 | 2,20 | 1.730,02 | 25.950,30 |
| Titulado/a medio profesional | 1.494,07 | 103,63 | 1.243,56 | | | 58,60 | 2,07 | 1.597,70 | 23.965,50 |
| Personal administrativo | | | | | | | | | |
| Jefe/a de primera | 1.621,42 | 112,46 | 1.349,52 | | | 63,57 | 2,24 | 1.733,87 | 26.008,17 |
| Jefe/a de segunda | 1.582,45 | 109,76 | 1.317,12 | | | 62,05 | 2,17 | 1.692,21 | 25.383,15 |
| Oficial de primera | 1.494,07 | 103,63 | 1.243,56 | | | 58,60 | 2,07 | 1.597,70 | 23.965,50 |
| Oficial de segunda | 1.423,33 | 98,72 | 1.184,64 | | | 55,81 | 1,98 | 1.522,05 | 22.830,75 |
| Auxiliar | 1.338,47 | 92,84 | 1.114,08 | | | 52,49 | 1,85 | 1.431,31 | 21.469,65 |
| Telefonista | 1.324,35 | 91,86 | 1.102,32 | | | 51,89 | 1,83 | 1.416,20 | 21.243,12 |
| Cobrador/a | 1.338,47 | 92,84 | 1.114,08 | | | 52,49 | 1,85 | 1.431,31 | 21.469,65 |
| Aspirante 16 a 18 años | 1.158,16 | 80,33 | 963,96 | | | 45,40 | 1,57 | 1.238,49 | 18.577,35 |
| Mandos intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado/a general | 1.547,07 | 107,30 | 1.287,60 | | | 60,77 | 2,13 | 1.654,37 | 24.815,55 |
| Encargado/a de zona | 1.483,45 | 102,89 | 1.234,68 | | | 58,15 | 2,07 | 1.586,34 | 23.795,10 |
| Encargado/a sector | 1.448,09 | 100,44 | 1.205,28 | | | 56,77 | 2,01 | 1.548,53 | 23.227,95 |
| Encargado/a de grupo | 1.326,02 | 91,67 | 1.100,04 | 3,62 | 43,44 | 52,00 | 1,83 | 1.421,31 | 21.319,65 |
| Responsable de equipo | 1.292,07 | 89,32 | 1.071,84 | 3,62 | 43,44 | 50,68 | 1,74 | 1.385,01 | 20.775,15 |
| Personal subalterno | | | | | | | | | |
| Ordenanza/almacenero-a/vigilante | 1.268,41 | 87,98 | 1.055,76 | | | 49,75 | 1,69 | 1.356,39 | 20.345,85 |
| Botones | 1.144,27 | 79,37 | 952,44 | | | 44,82 | 1,52 | 1.223,63 | 18.354,57 |
| Personal operativo | | | | | | | | | |
| Oficial/conductor/a | 1.386,49 | 95,87 | 1.150,44 | 3,62 | 43,44 | 54,38 | 1,88 | 1.485,98 | 22.289,70 |
| Peón especialista | 1.296,34 | 89,61 | 1.075,32 | 3,62 | 43,44 | 51,33 | 1,74 | 1.389,57 | 20.843,55 |
| Limpiador/a | 1.275,24 | 88,15 | 1.057,80 | 3,62 | 43,44 | 50,00 | 1,71 | 1.367,01 | 20.505,15 |

Año 2028 (1 de enero de 2028 a 31 de diciembre de 2028)

| CATEGORÍA | SALARIO BASE (MES) | PLUS CONVENIO (MES) | PLUS CONVENIO (AÑO) | PLUS CALZADO (MES) | PLUS CALZADO (AÑO) | ANTIGÜEDAD | NOCT/ TÓX./ PELIG. | PAGAS EXTRAS | SALARIO BRUTO (AÑO) |
|--|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|--------------------|--------------|---------------------|
| Personal directivo | | | | | | | | | |
| Director/a Gerente | 1.936,36 | 186,91 | 2.242,92 | | | 75,24 | 2,77 | 2.123,27 | 31.849,05 |
| Director/a comercial y administrativo | 1.793,62 | 173,13 | 2.077,56 | | | 69,68 | 2,56 | 1.966,75 | 29.501,25 |
| Director/a compras | 1.793,62 | 173,13 | 2.077,56 | | | 69,68 | 2,56 | 1.966,75 | 29.501,25 |
| Director/a de servicios y Director/a de RRHH | 1.793,62 | 173,13 | 2.077,56 | | | 69,68 | 2,56 | 1.966,75 | 29.501,25 |
| Personal titulado | | | | | | | | | |
| Titulado/a Grado Superior | 1.686,49 | 162,79 | 1.953,48 | | | 65,51 | 2,41 | 1.849,28 | 27.739,20 |
| Titulado/a Grado Medio | 1.632,94 | 157,62 | 1.891,44 | | | 63,45 | 2,28 | 1.790,57 | 26.858,43 |
| Titulado/a medio profesional | 1.508,05 | 145,57 | 1.746,84 | | | 58,60 | 2,14 | 1.653,62 | 24.804,30 |
| Personal administrativo | | | | | | | | | |
| Jefe/a de primera | 1.636,59 | 157,98 | 1.895,76 | | | 63,57 | 2,32 | 1.794,55 | 26.918,49 |
| Jefe/a de segunda | 1.597,26 | 154,18 | 1.850,16 | | | 62,05 | 2,25 | 1.751,44 | 26.271,60 |
| Oficial de primera | 1.508,05 | 145,57 | 1.746,84 | | | 58,60 | 2,14 | 1.653,62 | 24.804,30 |
| Oficial de segunda | 1.436,64 | 138,68 | 1.664,16 | | | 55,81 | 2,05 | 1.575,32 | 23.629,80 |
| Auxiliar | 1.350,99 | 130,41 | 1.564,92 | | | 52,49 | 1,91 | 1.481,40 | 22.221,00 |
| Telefonista | 1.336,74 | 129,03 | 1.548,36 | | | 51,89 | 1,89 | 1.465,77 | 21.986,55 |
| Cobrador/a | 1.350,99 | 130,41 | 1.564,92 | | | 52,49 | 1,91 | 1.481,40 | 22.221,00 |
| Aspirante 16 a 18 años | 1.169,00 | 112,84 | 1.354,08 | | | 45,40 | 1,62 | 1.281,84 | 19.227,60 |
| Mandos intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado/a general | 1.561,54 | 150,73 | 1.808,76 | | | 60,77 | 2,20 | 1.712,27 | 25.684,05 |
| Encargado/a de zona | 1.497,33 | 144,53 | 1.734,36 | | | 58,15 | 2,14 | 1.641,87 | 24.627,93 |
| Encargado/a sector | 1.461,64 | 141,09 | 1.693,08 | | | 56,77 | 2,08 | 1.602,72 | 24.040,92 |
| Encargado/a de grupo | 1.338,58 | 128,73 | 1.544,76 | 3,75 | 45,00 | 52,00 | 1,89 | 1.471,06 | 22.065,90 |
| Responsable de equipo | 1.304,29 | 125,48 | 1.505,76 | 3,75 | 45,00 | 50,68 | 1,80 | 1.433,48 | 21.502,68 |
| Personal subalterno | | | | | | | | | |
| Ordenanza/almacenero-a/vigilante | 1.280,28 | 123,58 | 1.482,96 | | | 49,75 | 1,75 | 1.403,86 | 21.057,90 |
| Botones | 1.154,98 | 111,49 | 1.337,88 | | | 44,82 | 1,57 | 1.266,46 | 18.997,02 |
| Personal operativo | | | | | | | | | |
| Oficial/conductor/a | 1.399,62 | 134,62 | 1.615,44 | 3,75 | 45,00 | 54,38 | 1,95 | 1.537,99 | 23.069,85 |
| Peón especialista | 1.308,62 | 125,84 | 1.510,08 | 3,75 | 45,00 | 51,33 | 1,80 | 1.438,21 | 21.573,15 |
| Limpiador/a | 1.287,33 | 123,78 | 1.485,36 | 3,75 | 45,00 | 50,00 | 1,77 | 1.414,86 | 21.222,90 |

Año 2029 (1 de enero de 2029 a 31 de diciembre de 2029)

| CATEGORÍA | SALARIO BASE (MES) | PLUS CONVENIO (MES) | PLUS CONVENIO (AÑO) | PLUS CALZADO (MES) | PLUS CALZADO (AÑO) | ANTIGÜEDAD | NOCT./TÓX./PELIG. | PAGAS EXTRAS | SALARIO BRUTO (AÑO) |
|--|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------|--------------|---------------------|
| Personal directivo | | | | | | | | | |
| Director/a Gerente | 1.955,79 | 245,23 | 2.942,76 | | | 75,24 | 2,87 | 2.201,02 | 33.015,30 |
| Director/a comercial y administrativo | 1.811,63 | 227,15 | 2.725,80 | | | 69,68 | 2,65 | 2.038,78 | 30.581,70 |
| Director/a compras | 1.811,63 | 227,15 | 2.725,80 | | | 69,68 | 2,65 | 2.038,78 | 30.581,70 |
| Director/a de servicios y Director/a de RRHH | 1.811,63 | 227,15 | 2.725,80 | | | 69,68 | 2,65 | 2.038,78 | 30.581,70 |
| Personal titulado | | | | | | | | | |
| Titulado/a Grado Superior | 1.703,42 | 213,58 | 2.562,96 | | | 65,51 | 2,49 | 1.917,00 | 28.755,00 |
| Titulado/a Grado Medio | 1.649,34 | 206,80 | 2.481,60 | | | 63,45 | 2,36 | 1.856,14 | 27.842,10 |
| Titulado/a medio profesional | 1.523,19 | 190,98 | 2.291,76 | | | 58,60 | 2,21 | 1.714,17 | 25.712,55 |
| Personal administrativo | | | | | | | | | |
| Jefe/a de primera | 1.653,02 | 207,26 | 2.487,12 | | | 63,57 | 2,40 | 1.860,27 | 27.904,17 |
| Jefe/a de segunda | 1.613,29 | 202,28 | 2.427,36 | | | 62,05 | 2,33 | 1.815,58 | 27.233,58 |
| Oficial de primera | 1.523,19 | 190,98 | 2.291,76 | | | 58,60 | 2,21 | 1.714,17 | 25.712,55 |
| Oficial de segunda | 1.451,07 | 181,94 | 2.183,28 | | | 55,81 | 2,12 | 1.633,01 | 24.495,15 |
| Auxiliar | 1.364,56 | 171,09 | 2.053,08 | | | 52,49 | 1,98 | 1.535,65 | 23.034,75 |
| Telefonista | 1.350,16 | 169,29 | 2.031,48 | | | 51,89 | 1,96 | 1.519,45 | 22.791,75 |
| Cobrador/a | 1.364,56 | 171,09 | 2.053,08 | | | 52,49 | 1,98 | 1.535,65 | 23.034,75 |
| Aspirante 16 a 18 años | 1.180,74 | 148,05 | 1.776,60 | | | 45,40 | 1,68 | 1.328,78 | 19.931,82 |
| Mandos intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado/a general | 1.577,22 | 197,76 | 2.373,12 | | | 60,77 | 2,28 | 1.774,98 | 26.624,70 |
| Encargado/a de zona | 1.512,36 | 189,63 | 2.275,56 | | | 58,15 | 2,21 | 1.701,99 | 25.529,85 |
| Encargado/a sector | 1.476,31 | 185,11 | 2.221,32 | | | 56,77 | 2,15 | 1.661,42 | 24.921,30 |
| Encargado/a de grupo | 1.352,18 | 168,87 | 2.026,44 | 3,88 | 46,56 | 52,00 | 1,96 | 1.524,93 | 22.873,95 |
| Responsable de equipo | 1.317,57 | 164,53 | 1.974,36 | 3,88 | 46,56 | 50,68 | 1,86 | 1.485,98 | 22.289,70 |
| Personal subalterno | | | | | | | | | |
| Ordenanza/almacenero-a/vigilante | 1.293,13 | 162,14 | 1.945,68 | | | 49,75 | 1,81 | 1.455,27 | 21.829,05 |
| Botones | 1.166,57 | 146,27 | 1.755,24 | | | 44,82 | 1,62 | 1.312,83 | 19.692,57 |
| Personal operativo | | | | | | | | | |
| Oficial/conductor/a | 1.413,83 | 176,60 | 2.119,20 | 3,88 | 46,56 | 54,38 | 2,02 | 1.594,31 | 23.914,65 |
| Peón especialista | 1.321,92 | 165,08 | 1.980,96 | 3,88 | 46,56 | 51,33 | 1,86 | 1.490,88 | 22.363,20 |
| Limpiador/a | 1.300,41 | 162,38 | 1.948,56 | 3,88 | 46,56 | 50,00 | 1,83 | 1.466,67 | 22.000,05 |