

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023-2024 para el sector de limpiezas de edificios y locales de Álava. Código convenio número 01000995011981.

**ANTECEDENTES**

Se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial ASPEL y APEL-AFELIN y la representación social CCOO, UGT y USO, en la mesa negociadora, el día 14 de diciembre de 2021 y 24 de febrero de 2022.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. De conformidad con el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 1 de marzo de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE  
ÁLAVA PARA LOS AÑOS 2020, 2021, 2022, 2023 Y 2024**

## 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 cual 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 todos los trabajadores y 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 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2024, 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 2024, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del próximo, en el plazo de los 15 días siguientes a la entrega del anteproyecto por la representación de los trabajadores.

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 como anexo I se acompaña al presente convenio.

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 los trabajadores y 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 la Virgen Blanca, víspera de San Prudencio, y Olárizu, 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, el trabajador 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 cierren los sábados, los trabajadores y trabajadoras adscritos a ellos, guardarán descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando éste descanso, se respetará como derecho adquirido.

En los centros que se guarden puentes, los trabajadores y 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, los trabajadores y trabajadoras de la limpieza los guardarán en igual proporción. En aquellos centros en los que los trabajadores y trabajadoras de limpiezas viniesen disfrutando todos los puentes, se les respetará este derecho.

El trabajador o trabajadora podrá cambiar su turno de trabajo con otro compañero o compañera 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 año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador o 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 del trabajador o trabajadora.
- 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 trabajadores y trabajadoras que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados 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 un trabajador o trabajadora en situación de 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 el trabajador o trabajadora.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador o 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, trabajadores y 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 el trabajador o 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 los afectados y afectadas y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario.

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

#### **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 correturno entre los trabajadores y 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 2020: 26,61 euros.

Año 2021: 26,96 euros.

Año 2022: 27,50 euros.

Año 2023: 28,05 euros.

Año 2024: 28,61 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 2020) 26,61 euros: 5,83 x horas/ día realizadas.

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

Año 2020: 18,83 euros.

Año 2021: 19,07 euros.

Año 2022: 19,45 euros.

Año 2023: 19,84 euros.

Año 2024: 20,24 euros.

Los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras que presten servicios por causas extraordinarias los sábados entre las 16:00 y las 24:00 horas.

#### **Artículo 10. Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio dispondrán de un período de vacaciones de 31 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán en los meses de julio o agosto, retribuidas conforme a las cuantías (constituidas por los mismos conceptos que las demás mensualidades) que figuran en las tablas salariales anexas, con la antigüedad correspondiente.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

Si un trabajador o trabajadora decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionar éstas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa. Igualmente, los trabajadores y trabajadoras podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a su empresa con la suficiente antelación.

Cuando un trabajador o 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, quien deberá ponerse de acuerdo con las otras empresas para que el trabajador o trabajadora tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 37 de este convenio, la nueva empresa, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, siempre que las mismas no hubiesen sido ya disfrutadas con la empresa cesante.

Si las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas, la empresa saliente descontará al trabajador o trabajadora la parte correspondiente a los días que haya entre el día de finalización del servicio y el 31 de diciembre o el 30 de junio en el caso de los fijos discontinuos.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio. La empresa entrante abonará al trabajador o trabajadora la parte correspondiente de los días que haya entre el día de iniciación del servicio y el 31 de diciembre o el 30 de junio en el caso de los fijos discontinuos.

En el supuesto de que las trabajadoras o trabajadores se encontraran en situación de incapacidad temporal antes o durante el periodo vacacional imposibilitando su disfrute total o parcialmente durante el año natural al que correspondan el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

Caso de modificarse legalmente la fecha en la que se puedan disfrutar las vacaciones por el trabajador o trabajadora tras la situación de incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la ley quedando sin efecto lo regulado en este artículo.

En todo caso el disfrute de los días de vacaciones que hayan quedado suspendidos por incapacidad temporal en virtud de lo señalado en este artículo se cogerán desde el día siguiente de la incorporación laboral por alta médica.

Independientemente del período de vacaciones de verano, los trabajadores o trabajadoras dispondrán de 2 días laborables anuales de libre disposición, que no podrán acumular a éstas, para su disfrute se deberá notificar a la empresa las fechas elegidas con una antelación mínima de 10 días, 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.

El cómputo de las vacaciones para los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, 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, cuando se tomen de manera fraccionada coincidiendo con las del calendario escolar, los días de vacaciones tendrán la consideración de laborales. El disfrute de las vacaciones para este colectivo de trabajadores y trabajadoras no estará sujeto al año natural, pudiendo cogerlo dentro de su periodo de cómputo.

En la liquidación salarial de vacaciones por finalización de contrato y/o subrogación empresarial de los fijos discontinuos, tanto la empresa cesante como la entrante, añadirán la fracción de días dominicales y festivos, en la parte proporcional de vacaciones que corresponda abonar, de manera que al total de vacaciones laborales se le aplique el coeficiente de 0,22.

#### **Artículo 11. Calendario laboral**

Con el objeto de que todos los trabajadores y trabajadoras del sector dispongan de calendario laboral, la comisión paritaria del convenio elaborará un calendario anual para todos los trabajadores y trabajadoras, 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 los trabajadores y trabajadoras en la forma pactada en el presente artículo. Dicho calendario se publicará en el BOTHA 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 los trabajadores y 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 trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos 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 o dichos 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**

Los trabajadores y trabajadoras no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo. Si concurren circunstancias excepcionales se necesitará la conformidad, por escrito, de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Cuando el trabajador o 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 aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras de un centro de trabajo, en caso de cierre o traslado definitivo del cliente para ubicarlo en otro lugar, pasarán a estar adscritos 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, los trabajadores y 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.), los trabajadores y trabajadoras adscritos 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 trabajadoras y trabajadores adscritos 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.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros ubicados en las zonas comerciales o polígonos industriales de: Júndiz, Parque Tecnológico de Miñano, Gorbeia, Gojain, Los Llanos, Lantarón, Arza, Anuncibai, Murga, Sagarribai, Saratxo, Aldayturriaga, Salvatierra y Araia, percibirán un plus de distancia en concepto de suplido por importe de:

Año 2020: 2,45 euros.

Año 2021: 2,48 euros.

Año 2022: 2,53 euros.

Año 2023: 2,58 euros.

Año 2024: 2,63 euros por día efectivamente trabajado, incrementándose para el resto de años de vigencia en el mismo porcentaje del salario, salvo que la empresa facilite el medio de transporte. En todo caso, aquellos trabajadores y 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.

El plus de distancia se extenderá a los polígonos industriales de: Lacorzanilla, Arasur, Subillabide, Arabapark, Orondo, Galzar, Asparrena, San Millán, Okiturri, El Carrascal, Casablanca y Lapuebla de Labarca.

Cuando por exceso de días de cierre del centro habitual de trabajo, las trabajadoras y trabajadores adscritos 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, el trabajador o trabajadora percibirá una compensación adicional de:

Año 2020: 3,52 euros.

Año 2021: 3,57 euros.

Año 2022: 3,64 euros.

Año 2023: 3,71 euros.

Año 2024: 3,78 euros.

### 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 entregada, en sobre cerrado u otro sistema que respete la confidencialidad, 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.

#### **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 del trabajador, 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 los trabajadores y 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**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de éste 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 trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, 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 al trabajador o trabajadora un incremento de su salario, en la cuantía que consta en la tabla salarial anexa.

Percibirán plus tóxico, penoso o peligroso, aquellos trabajadores y trabajadoras que presten servicios en centros o puestos donde esté reconocido para los trabajadores y 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 la 22:00 y las 6:00 horas.

Los trabajadores y 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**

Todos los trabajadores y 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 1 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 37 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 plus convenio, en pago de 12 mensualidades, se crea como consecuencia del trasvase del plus extrasalarial a cotización y su retribución en la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, es proporcional a la jornada y de igual cuantía 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 trabajadoras y trabajadores 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 al trabajador o trabajadora, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

## Capítulo IV

**Artículo 24. Licencias y permisos**

El trabajador o 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: 20 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 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 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

2. Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

3. Por fallecimiento o enfermedad grave: 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más cuando el trabajador o 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 III del convenio, referido en todo caso a parientes incluidos en la relación actual.

Se considera enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

4. En caso de hospitalización el permiso se podrá coger durante la estancia del familiar en el centro hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. No obstante, si por prescripción médica el familiar necesitase cuidados en el propio domicilio, el permiso se podrá continuar disfrutando en los días que le falten por coger mientras continúen dichas circunstancias. Asimismo cuando la hospitalización se prescriba por los servicios médicos en el domicilio el permiso se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres que convivan con la trabajadora o trabajador.

5. Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 60 minutos por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

6. Se dispondrá de licencia retribuida para acudir a consultas médicas de la sanidad pública, con un máximo de 4 horas al semestre.

7. Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, para hacer uso de este permiso la trabajadora o trabajador deberá preavisar de su ausencia con antelación y no será retribuido.

8. Por matrimonio de padres-madres, hijos/as, hermanos/as, incluidos los políticos: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta 2 días cuando el trabajador o trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia.

9. Por traslado de domicilio: 1 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. Todos los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un permiso no retribuido de 10 días al año, notificándolo a su empresa con una antelación mínima de 4 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.

12. Las licencias anteriores se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial.

#### **Artículo 25. Excedencias**

Los trabajadores y 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 el trabajador o 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 el mismo trabajador o trabajadora transcurrido 1 año desde el final de la anterior excedencia.

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

Todos y todas las trabajadoras tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 6 meses, con reserva de su centro de trabajo, la excedencia será prorrogable con un límite de 4 prorrogas solicitadas con un mínimo de 15 antelación. Esta excedencia será incompatible con cualquier actividad remunerada.

#### **Artículo 26. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal**

Siempre que el trabajador o 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 periodo de carencia.

1. En enfermedad común, o en accidente, sea o no laboral, que requiera hospitalización: el 100 por ciento del salario real vigente en el presente convenio (incluido todos los conceptos retributivos), durante el tiempo que dure ésta, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta de dicha hospitalización.

2. En accidente laboral, se abonará el 100 por ciento del salario real vigente en este convenio (incluido todos los conceptos retributivos) desde el 1º día de baja hasta un máximo de 180 días.

3. En enfermedad común se abonará el 80 por ciento de la base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 20º, y desde el 21º hasta el 180º día, el 100 por ciento de dicha base, salvo en caso de maternidad, en que se pagará siempre el cien por cien de la base, 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 líquidos a percibir por el trabajador o trabajadora durante los períodos citados y como consecuencia de las prestaciones complementarias, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad en la empresa.

#### **Artículo 27. Reconocimientos médicos**

Los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 2020: 11,21 euros.

Año 2021: 11,36 euros.

Año 2022: 11,59 euros.

Año 2023: 11,82 euros.

Año 2024: 12,06 euros a opción de la empresa.

Las empresas entregarán a los trabajadores y trabajadoras su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y para aquellos trabajadores y trabajadoras, en 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 2020: 26.107,12 euros.

Año 2021: 26.446,51 euros.

Año 2022: 26.975,44 euros.

Año 2023: 27.514,95 euros.

Año 2024: 28.065,25 euros.

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

Año 2020: 31.420,23 euros.

Año 2021: 31.828,69 euros.

Año 2022: 32.465,26 euros.

Año 2023: 33.114,57 euros.

Año 2024: 33.776,86 euros.

Las indemnizaciones anteriores se incrementarán para el resto de años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje del salario.

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 de las 16 semanas 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.

**Artículo 30. Disminuidos físicos y psíquicos**

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador o trabajadora resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarado inválido, será colocado en un puesto acorde a su nueva situación.

**Artículo 31. Jubilación anticipada**

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

**Artículo 32. Jubilación parcial/contrato de relevo**

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que los cambios normativos en materia de "jubilación parcial" introducidos desde la firma del anterior convenio colectivo en modo alguno incentivan la promoción de esta figura y la formalización de contratos de relevo.

No obstante lo anterior y con carácter de recomendación, las partes firmantes del presente convenio colectivo aconsejan a las empresas, trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y que no estén vinculados 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 del trabajador o 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 del trabajador o trabajadora solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador o 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 (hasta un 75 por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador o trabajadora cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

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 otro trabajador o trabajadora (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

5. Cuando el trabajador o 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 personal directivo y personal titulado.
2. Grupo personal administrativo.
3. Grupo personal de mandos intermedios y personal subalterno.
4. Grupo personal obrero y personal de oficios varios.

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

#### **Artículo 33. Prendas de trabajo**

Las empresas proveerán a sus trabajadores y trabajadoras al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que la trabajadora o trabajador podrá sustituir por casaca y pantalón, esta sustitución se efectuará paulatinamente, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores y trabajadoras obligadas a devolver la ropa usada.

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 34. Aseo personal**

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

### Capítulo V

#### **Artículo 35. Contratación de trabajadores y trabajadoras**

Las contrataciones fijas (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término, o indefinidos) de jornada completa que se precisen en los centros, por ampliaciones del contrato mercantil o vacantes definitivas, serán cubiertas por los trabajadores o 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 del trabajador o 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 escrita del cliente.

El acceso a las ampliaciones de jornada de los trabajadores o 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 sólo afectará al personal que estuviese en activo al momento de producirse la ampliación de jornada, no aplicándose por tanto al personal en situación de incapacidad temporal, excedencia o suspensión de cualquier tipo de su relación laboral.

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

El presente acuerdo de ampliación de jornada surtirá efectos a partir de la publicación de este convenio en el BOTA.

Las nuevas contrataciones se ajustarán al modelo de contrato del anexo II.

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 de interinidad 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 del A22 de alta y del contrato realizado.

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

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.

#### **Artículo 36. Clasificación profesional**

A partir de la entrada en vigor de este convenio se suprime la categoría de aprendiz.

Asimismo, todos aquellos trabajadores y trabajadoras que habitualmente utilicen máquinas de limpieza, así como los cristaleros, pasarán a la categoría de peón especialista.

#### **Artículo 37. 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 los trabajadores y las 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras adscritas al centro de trabajo.

2. Cuando los trabajadores y trabajadoras, en el momento de cambio de titularidad de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones pasando a estar adscritos al nuevo titular.

3. Cuando los trabajadores y 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 las 48 horas 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.

7. En los contratos que suscriban las empresas con sus clientes constará una cláusula recordando la vigencia de artículo 13 de la Orden Ministerial de 15 de febrero de 1975, que aprueba la ordenanza de trabajo de limpieza de edificios y locales, así como la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

### **Artículo 38. Despido**

En caso de despido no se obligará al trabajador o trabajadora a firmar el finiquito. La empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador 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 efectuada extinguida la relación laboral si surgieran vacantes definitivas o nuevos puestos definitivos en los lugares de trabajo en los que estaban adscritos los trabajadores o trabajadoras despedidas, éstos tendrán derecho preferente a ocupar las plazas, no computándose a efectos de antigüedad la que hubieran tenido anteriormente, dado que por ella ya fueron indemnizados.

## Capítulo VI

### **Artículo 39. 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. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminada, ni despedida o sancionada por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. El trabajador o trabajadora que ejerza o sea llamado 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 trabajador o trabajadora, previamente a la comunicación a éste.

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 los trabajadores y 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 37 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 40. Secciones sindicales**

Los trabajadores y 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	NÚMERO DE AFILIADOS	NÚMERO 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 39.6 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 45 del convenio.

**Artículo 41. Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y 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 42. Comités de seguridad y salud en el trabajo**

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras, de los cuales, al menos uno será delegado o delegada de personal, o miembro del comité de empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras estos 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 trabajadoras y trabajadores.

**Artículo 43. 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 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, UGT y CCOO, 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 conflictos, 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 trabajadores y 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 económica. 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 los empresarios y trabajadores y 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 empresarios o a trabajadores y trabajadoras que formen parte de la comisión paritaria éstos serán oídos por la comisión, pero no estarán presentes en las liberaciones, 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 Consejo de Relaciones Laborales.

#### **Artículo 46. Incremento salarial**

Para los años de vigencia del convenio se establecen los siguientes incrementos salariales:

– 2020: los salarios y materias económicas del convenio, no tendrán incremento alguno y permanecerán con los importes vigentes en el año 2019.

– 2021: se aplicará un 1,3 por ciento de incremento sobre las tablas de 2020, con efectos desde el 1 de enero de 2021.

– 2022: Se aplicará un 2 por ciento de incremento sobre las tablas de 2021, con efectos desde el 1 de enero de 2022.

– 2023: Se aplicará un 2 por ciento de incremento sobre las tablas de 2022, con efectos desde el 1 de enero de 2023.

– 2024: Se aplicará un 2 por ciento de incremento sobre las tablas de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024.

#### **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 del empresario, 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 el empresario 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 ORPRICCE, Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios del Consejo de Relaciones Laborales creado mediante el Decreto 471/2013, de 30 de diciembre.

En caso, de sometimiento de la inaplicación del convenio al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) 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 los trabajadores y trabajadoras la documentación acreditativa de las causas alegadas. La documentación a entregar por la empresa a los representantes de los trabajadores durante el periodo de negociación será la necesaria para que la representación de los trabajadores y 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 Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

2. En ausencia de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la empresa informará por escrito a sus trabajadores y 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 trabajadores y 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 de la comisión paritaria de este convenio la siguiente documentación: actas de inicio y de finalización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras; escrito de notificación de la medida de inaplicación a los trabajadores



y trabajadoras por parte de la empresa en el caso de que no haya representación legal de los trabajadores; acta de la asamblea de trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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**

Todos los trabajadores y 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) Los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras del centro.

Vacaciones: el período de disfrute de las vacaciones a que se refiere el artículo 10, será concretado para cada uno de los trabajadores y 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**  
**Contrato de trabajo fijo de centro**

En Vitoria / Gasteiz, a ..... de ..... de 20 .....

Reunidos

De una parte,

D....., con DNI .....  
en representación de la empresa .....  
con domicilio en .....

Y de otra,

D....., con DNI .....  
y con domicilio ....., reconociéndose  
capacidad suficiente para formalizar este contrato,

Exponen

I. La empresa se dedica a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, estando dada de alta en la Seguridad Social con el nº patronal ....., rigiéndose por el convenio colectivo provincial para el sector de limpiezas de edificios y locales de Álava.

II. Que habiendo llegado las partes a un acuerdo, otorgan el presente contrato, que formalizan bajo las siguientes:

Estipulaciones

1º. El presente contrato se realiza al amparo de lo dispuesto en el apartado 1 párrafo a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por lo que se considera un contrato fijo de centro.

2º. El trabajador prestará sus servicios con la categoría profesional de ....., en el centro de trabajo .....

3º. Este contrato comenzará a regir el día ..... reconociéndole al trabajador/a una antigüedad desde el .....

4º. La duración de la jornada será de ..... horas semanales, prestadas desde las ..... horas hasta las ..... horas, los siguientes días, de ..... a .....

5º. La cuantía de la retribución será la establecida en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Alava aplicable a la categoría profesional del trabajador.

6º. En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Alava y disposiciones complementarias, comprometiéndose expresamente las partes al cumplimiento de cuantas obligaciones establezca la legislación laboral y de Seguridad Social.

Las partes, ratificándose en el contenido del presente contrato, lo firman por triplicado y a un sólo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, debiendo quedar una de las copias en poder del trabajador/a.

El trabajador/trabajadora

La empresa

**Anexo III**

- Cónyuge.
- Hijos/hijas.
- Padres-madres.
- Padres o madres políticos (suegros).
- Hijos/as políticos (yernos, nueras).
- Hermanos/Hermanas.
- Abuelos/as.
- Nietos/Nietas.
- Cónyuge de hermanos/hermanas (cuñados/cuñadas).
- Hermanos/hermanas del cónyuge (cuñados/cuñadas).
- Cónyuges de nietos/nietas.
- Abuelos/as del cónyuge.

Tabla salarial año 2020	Salario base	Plus convenio	Plus calzado	Antigüedad de trienio	Plus hora noct/tóxico penoso/pelig	Pagas extra	Salario Bruto anual
<b>Personal directivo</b>							
Director/a gerente	1690,9	64,1		68,02	2,29	1755	26325
Director/a comercial o administrativo	1561,53	64,1		62,85	2,11	1625,63	24384,45
Jefe/a de compras	1561,53	64,1		62,85	2,11	1625,63	24384,45
Jefe/a de servicios y jefe/a de personal	1561,53	64,1		62,85	2,11	1625,63	24384,45
<b>Personal titulado</b>							
Titulado/a de Grado Superior	1464,43	64,1		58,97	1,99	1528,53	22927,95
Titulado/a de Grado Medio	1415,9	64,1		57,05	1,89	1480	22200
Titulado/a medio profesional	1302,7	64,1		52,54	1,77	1366,8	20502
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe/a de primera	1419,2	64,1		57,16	1,92	1483,3	22249,5
Jefe/a de segunda	1383,56	64,1		55,75	1,86	1447,66	21714,9
Oficial de primera	1302,7	64,1		52,54	1,77	1366,8	20502
Oficial de segunda	1237,99	64,1		49,94	1,68	1302,09	19531,35
Auxiliar	1160,36	64,1		46,86	1,59	1224,46	18366,9
Telefonista	1147,44	64,1		46,3	1,57	1211,54	18173,1
Cobrador/a	1160,36	64,1		46,86	1,59	1224,46	18366,9
Aspirante de 16 a 18 años	995,41	64,1		40,26	1,35	1059,51	15892,65
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado/a general	1351,19	64,1		54,56	1,82	1415,29	21229,35
Supervisor o encargado/a de zona	1292,99	64,1		52,12	1,77	1357,09	20356,35
Supervisor o encargado/a de sector	1260,64	64,1		50,84	1,71	1324,74	19871,1
Encargado/a de grupo	1148,71	64,1	3,1	46,4	1,57	1215,91	18238,65
Responsable de equipo	1117,65	64,1	3,1	45,17	1,49	1184,85	17772,75
<b>Personal subalterno</b>							
Ordenanza/almacenero-a/listero-a/vigilante	1096,27	64,1		44,31	1,44	1160,37	17405,55
Botones	982,7	64,1		39,72	1,3	1046,8	15702
<b>Personal obrero/oficios varios</b>							
Especialista/limpiador/a oficial/conductor/a	1204,03	64,1	3,1	48,61	1,62	1271,23	19068,45
Peón/a especialista/ayudante	1121,56	64,1	3,1	45,78	1,49	1188,76	17831,4
Limpiadora/limpiador, peón/a	1102,26	64,1	3,1	44,54	1,46	1169,46	17541,9

Tabla salarial año 2021	Salario base	Plus convenio	Plus calzado	Antigüedad de trienio	Plus hora noct/tóxico penoso/pelig	Pagas extra	Salario Bruto anual
<b>Personal directivo</b>							
Director/a gerente	1.712,88	64,93	0,00	68,90	2,32	1.777,82	26.667,23
Director/a comercial o administrativo	1.581,83	64,93	0,00	63,67	2,14	1.646,76	24.701,45
Jefe/a de compras	1.581,83	64,93	0,00	63,67	2,14	1.646,76	24.701,45
Jefe/a de servicios y jefe/a de personal	1.581,83	64,93	0,00	63,67	2,14	1.646,76	24.701,45
<b>Personal titulado</b>							
Titulado/a de Grado Superior	1.483,47	64,93	0,00	59,74	2,02	1.548,40	23.226,01
Titulado/a de Grado Medio	1.434,31	64,93	0,00	57,79	1,91	1.499,24	22.488,60
Titulado/a medio profesional	1.319,64	64,93	0,00	53,22	1,79	1.384,57	20.768,53
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe/a de primera	1.437,65	64,93	0,00	57,90	1,94	1.502,58	22.538,74
Jefe/a de segunda	1.401,55	64,93	0,00	56,47	1,88	1.466,48	21.997,19
Oficial de primera	1.319,64	64,93	0,00	53,22	1,79	1.384,57	20.768,53
Oficial de segunda	1.254,08	64,93	0,00	50,59	1,70	1.319,02	19.785,26
Auxiliar	1.175,44	64,93	0,00	47,47	1,61	1.240,38	18.605,67
Telefonista	1.162,36	64,93	0,00	46,90	1,59	1.227,29	18.409,35
Cobrador/a	1.175,44	64,93	0,00	47,47	1,61	1.240,38	18.605,67
Aspirante de 16 a 18 años	1.008,35	64,93	0,00	40,78	1,37	1.073,28	16.099,25
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado/a general	1.368,76	64,93	0,00	55,27	1,84	1.433,69	21.505,33
Supervisor o encargado/a de zona	1.309,80	64,93	0,00	52,80	1,79	1.374,73	20.620,98
Supervisor o encargado/a de sector	1.277,03	64,93	0,00	51,50	1,73	1.341,96	20.129,42
Encargado/a de grupo	1.163,64	64,93	3,14	47,00	1,59	1.231,72	18.475,75
Responsable de equipo	1.132,18	64,93	3,14	45,76	1,51	1.200,25	18.003,80
<b>Personal subalterno</b>							
Ordenanza/almacenero-a/listero-a/vigilante	1.110,52	64,93	0,00	44,89	1,46	1.175,45	17.631,82
Botones	995,48	64,93	0,00	40,24	1,32	1.060,41	15.906,13
<b>Personal obrero/oficios varios</b>							
Especialista/limpiador/a oficial/conductor/a	1.219,68	64,93	3,14	49,24	1,64	1.287,76	19.316,34
Peón/a especialista/ayudante	1.136,14	64,93	3,14	46,38	1,51	1.204,21	18.063,21
Limpiadora/limpiador, peón/a	1.116,59	64,93	3,14	45,12	1,48	1.184,66	17.769,94

Tabla salarial año 2022	Salario base	Plus convenio	Plus calzado	Antigüedad de trienio	Plus hora noct/tóxico penoso/pelig	Pagas extra	Salario Bruto anual
<b>Personal directivo</b>							
Director/a gerente	1747,13933	66,231966	0	70,2823452	2,3661654	1813,3713	27200,5695
Director/a comercial o administrativo	1613,46649	66,231966	0	64,940391	2,1801786	1679,698454	25195,47681
Jefe/a de compras	1613,46649	66,231966	0	64,940391	2,1801786	1679,698454	25195,47681
Jefe/a de servicios y jefe/a de personal	1613,46649	66,231966	0	64,940391	2,1801786	1679,698454	25195,47681
<b>Personal titulado</b>							
Titulado/a de Grado Superior	1513,13694	66,231966	0	60,9313422	2,0561874	1579,368908	23690,53362
Titulado/a de Grado Medio	1462,99283	66,231966	0	58,947483	1,9528614	1529,2248	22938,372
Titulado/a medio profesional	1346,0278	66,231966	0	54,2874804	1,8288702	1412,259768	21183,89652
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe/a de primera	1466,40259	66,231966	0	59,0611416	1,9838592	1532,634558	22989,51837
Jefe/a de segunda	1429,57721	66,231966	0	57,604245	1,9218636	1495,809172	22437,13757
Oficial de primera	1346,0278	66,231966	0	54,2874804	1,8288702	1412,259768	21183,89652
Oficial de segunda	1279,16555	66,231966	0	51,6010044	1,7358768	1345,397513	20180,9627
Auxiliar	1198,95357	66,231966	0	48,4185636	1,6428834	1265,18554	18977,78309
Telefonista	1185,60385	66,231966	0	47,839938	1,6222182	1251,83582	18777,53731
Cobrador/a	1198,95357	66,231966	0	48,4185636	1,6428834	1265,18554	18977,78309
Aspirante de 16 a 18 años	1028,51734	66,231966	0	41,5990476	1,394901	1094,749303	16421,23954
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado/a general	1396,13058	66,231966	0	56,3746656	1,8805332	1462,362545	21935,43818
Supervisor o encargado/a de zona	1335,99485	66,231966	0	53,8535112	1,8288702	1402,226813	21033,4022
Supervisor o encargado/a de sector	1302,56889	66,231966	0	52,5309384	1,7668746	1368,800852	20532,01279
Encargado/a de grupo	1186,91609	66,231966	3,203106	47,943264	1,6222182	1256,351167	18845,2675
Responsable de equipo	1154,82304	66,231966	3,203106	46,6723542	1,5395574	1224,258111	18363,87167
<b>Personal subalterno</b>							
Ordenanza/almacenero-a/listero-a/vigilante	1132,73194	66,231966	0	45,7837506	1,4878944	1198,963906	17984,45859
Botones	1015,3846	66,231966	0	41,0410872	1,343238	1081,616568	16224,24852
<b>Personal obrero/oficios varios</b>							
Especialista/limpiador/a oficial/conductor/a	1244,07604	66,231966	3,203106	50,2267686	1,6738812	1313,51111	19702,66665
Peón/a especialista/ayudante	1158,86309	66,231966	3,203106	47,3026428	1,5395574	1228,298158	18424,47236
Limpiadora/limpiador, peón/a	1138,92117	66,231966	3,203106	46,0214004	1,5085596	1208,35624	18125,34359

Tabla salarial año 2023	Salario base	Plus convenio	Plus calzado	Antigüedad de trienio	Plus hora noct/tóxico penoso/pelig	Pagas extra	Salario Bruto anual
<b>Personal directivo</b>							
Director/a gerente	1782,0821	67,55661	0	71,6879921	2,413488708	1849,63873	27744,5809
Director/a comercial o administrativo	1645,7358	67,55661	0	66,23919882	2,223782172	1713,29242	25699,3863
Jefe/a de compras	1645,7358	67,55661	0	66,23919882	2,223782172	1713,29242	25699,3863
Jefe/a de servicios y jefe/a de personal	1645,7358	67,55661	0	66,23919882	2,223782172	1713,29242	25699,3863
<b>Personal titulado</b>							
Titulado/a de Grado Superior	1543,3997	67,55661	0	62,14996904	2,097311148	1610,95629	24164,3443
Titulado/a de Grado Medio	1492,2527	67,55661	0	60,12643266	1,991918628	1559,8093	23397,1394
Titulado/a medio profesional	1372,9484	67,55661	0	55,37323001	1,865447604	1440,50496	21607,5745
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe/a de primera	1495,7306	67,55661	0	60,24236443	2,023536384	1563,28725	23449,3087
Jefe/a de segunda	1458,1687	67,55661	0	58,7563299	1,960300872	1525,72536	22885,8803
Oficial de primera	1372,9484	67,55661	0	55,37323001	1,865447604	1440,50496	21607,5745
Oficial de segunda	1304,7489	67,55661	0	52,63302449	1,770594336	1372,30546	20584,582
Auxiliar	1222,9326	67,55661	0	49,38693487	1,675741068	1290,48925	19357,3388
Telefonista	1209,3159	67,55661	0	48,79673676	1,654662564	1276,87254	19153,0881
Cobrador/a	1222,9326	67,55661	0	49,38693487	1,675741068	1290,48925	19357,3388
Aspirante de 16 a 18 años	1049,0877	67,55661	0	42,43102855	1,42279902	1116,64429	16749,6643
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado/a general	1424,0532	67,55661	0	57,50215891	1,918143864	1491,6098	22374,1469
Supervisor o encargado/a de zona	1362,7147	67,55661	0	54,93058142	1,865447604	1430,27135	21454,0702
Supervisor o encargado/a de sector	1328,6203	67,55661	0	53,58155717	1,802212092	1396,17687	20942,653
Encargado/a de grupo	1210,6544	67,55661	3,267168	48,90212928	1,654662564	1281,47819	19222,1728
Responsable de equipo	1177,9195	67,55661	3,267168	47,60580128	1,570348548	1248,74327	18731,1491
<b>Personal subalterno</b>							
Ordenanza/almacenero-a/listero-a/vigilante	1155,3866	67,55661	0	46,69942561	1,517652288	1222,94318	18344,1478
Botones	1035,6923	67,55661	0	41,86190894	1,37010276	1103,2489	16548,7335
<b>Personal obrero/oficios varios</b>							
Especialista/limpiador/a oficial/conductor/a	1268,9576	67,55661	3,267168	51,23130397	1,707358824	1339,78133	20096,72
Peón/a especialista/ayudante	1182,0403	67,55661	3,267168	48,24869566	1,570348548	1252,86412	18792,9618
Limpiadora/limpiador, peón/a	1161,6996	67,55661	3,267168	46,94182841	1,538730792	1232,52336	18487,8505

Tabla salarial año 2024	Salario base	Plus convenio	Plus calzado	Antigüedad de trienio	Plus hora noct/tóxico penoso/pelig	Pagas extra	Salario Bruto anual
<b>Personal directivo</b>							
Director/a gerente	1.817,72	68,91	0,00	73,12	2,46	1.886,63	28.299,47
Director/a comercial o administrativo	1.678,65	68,91	0,00	67,56	2,27	1.747,56	26.213,37
Jefe/a de compras	1.678,65	68,91	0,00	67,56	2,27	1.747,56	26.213,37
Jefe/a de servicios y jefe/a de personal	1.678,65	68,91	0,00	67,56	2,27	1.747,56	26.213,37
<b>Personal titulado</b>							
Titulado/a de Grado Superior	1.574,27	68,91	0,00	63,39	2,14	1.643,18	24.647,63
Titulado/a de Grado Medio	1.522,10	68,91	0,00	61,33	2,03	1.591,01	23.865,08
Titulado/a medio profesional	1.400,41	68,91	0,00	56,48	1,90	1.469,32	22.039,73
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe/a de primera	1.525,65	68,91	0,00	61,45	2,06	1.594,55	23.918,29
Jefe/a de segunda	1.487,33	68,91	0,00	59,93	2,00	1.556,24	23.343,60
Oficial de primera	1.400,41	68,91	0,00	56,48	1,90	1.469,32	22.039,73
Oficial de segunda	1.330,84	68,91	0,00	53,69	1,81	1.399,75	20.996,27
Auxiliar	1.247,39	68,91	0,00	50,37	1,71	1.316,30	19.744,49
Telefonista	1.233,50	68,91	0,00	49,77	1,69	1.302,41	19.536,15
Cobrador/a	1.247,39	68,91	0,00	50,37	1,71	1.316,30	19.744,49
Aspirante de 16 a 18 años	1.070,07	68,91	0,00	43,28	1,45	1.138,98	17.084,66
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado/a general	1.452,53	68,91	0,00	58,65	1,96	1.521,44	22.821,63
Supervisor o encargado/a de zona	1.389,97	68,91	0,00	56,03	1,90	1.458,88	21.883,15
Supervisor o encargado/a de sector	1.355,19	68,91	0,00	54,65	1,84	1.424,10	21.361,51
Encargado/a de grupo	1.234,87	68,91	3,33	49,88	1,69	1.307,11	19.606,62
Responsable de equipo	1.201,48	68,91	3,33	48,56	1,60	1.273,72	19.105,77
<b>Personal subalterno</b>							
Ordenanza/almacenero-a/listero-a/vigilante	1.178,49	68,91	0,00	47,63	1,55	1.247,40	18.711,03
Botones	1.056,41	68,91	0,00	42,70	1,40	1.125,31	16.879,71
<b>Personal obrero/oficios varios</b>							
Especialista/limpiador/a oficial/conductor/a	1.294,34	68,91	3,33	52,26	1,74	1.366,58	20.498,65
Peón/a especialista/ayudante	1.205,68	68,91	3,33	49,21	1,60	1.277,92	19.168,82
Limpiadora/limpiador, peón/a	1.184,93	68,91	3,33	47,88	1,57	1.257,17	18.857,61