

(Disposición Vigente)

Dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo entre las empresas concesionarias y las/los trabajadores que prestan sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 - Resolución de 3 de julio 2013.

[LPV 2013\262](#)

 CONSOLIDADA

LIMPIEZA. Dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo entre las empresas concesionarias y las/los trabajadores que prestan sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.

DIRECCIÓN TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

BO. País Vasco 13 septiembre 2013, núm. 175, [pág. 3919].

ANTECEDENTES

Primero.- El día 27 de mayo de 2013 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Se ha nombrado por los firmantes del citado convenio colectivo, en el Acta de Firma, la persona que ha de proceder a la tramitación del registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el [artículo 90.2](#) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo \(RCL 1995, 997 \)](#) (BOE de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-4-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-2-2011) y el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo \(RCL 2010, 1565 \)](#) (BOE de 12-6-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los [artículos 85, 88, 89 y 90](#) de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, resuelvo:

Primero.

Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Convenio colectivo entre las empresas concesionarias y las/los trabajadoras/es que prestan sus servicios en los centros dependientes del Departamento de Educación,

Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014

CAPÍTULO I.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de las empresas concesionarias del servicio de limpieza, que prestan sus servicios en los centros de dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU en los Territorios Históricos de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2010 y finalizará el día 31 de diciembre de 2014.

El presente Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento, si no hubiese sido denunciado y mantendrá su ultraactividad mientras tanto no se acuerde un nuevo Convenio.

En el supuesto de que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado definitivamente, mediante denuncia fehaciente, la misma deberá formularse, al menos con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, estableciéndose el correspondiente calendario de negociaciones una vez constituida la comisión negociadora, todo ello en un plazo no superior a 15 días desde la constitución de dicha comisión.

Las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin llegarse a un acuerdo para la renovación del nuevo convenio, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación, el Arbitraje tendrá carácter de voluntario y solo se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

Artículo 3. Garantías personales

En todo caso, la entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el personal con anterioridad al mismo.

Artículo 4. 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 de limpiezas de edificios y locales de Álava, Vizcaya y Guipúzcoa, cualesquiera que sean la denominación, naturaleza y origen de los mismos y en concreto los de plus extrasalarial, plus de transporte y plus de transporte urbano.

Artículo 5. Normas supletorias

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales, Estatuto de los Trabajadores, y/o demás normas legales de posible aplicación.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por un representante de cada sindicato firmante y el mismo número de representantes de la empresa o empresas concesionarias del servicio de limpieza.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía será el del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria Seguimiento y Garantía tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el R.D. Ley 5/1979 de 25 de enero y normas concordantes.
- d) En los supuestos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores en sus [artículos 40.2](#), [41.4](#), [47.1](#), [51.2](#) y [82.3](#), cuando en una empresa afectada por el presente convenio no exista representación legal de los trabajadores, la Comisión Paritaria del presente convenio, en base a las capacidades que le confiere el [artículo 85.3 e\)](#) del Estatuto de los Trabajadores, en un plazo máximo de cinco días anteriores al inicio del período de consultas, designará una Comisión Sindical de tres miembros de los sindicatos más representativos del subsector. El empresario podrá atribuir su representación a la representación empresarial firmante del convenio.
- e) En relación con lo dispuesto en el [artículo 82.3](#) del Estatuto de los Trabajadores, dada la capacidad legal que la legislación laboral le confiere a las empresas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos, cualquier solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio que se realice deberá ponerse en conocimiento simultáneo de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, paralelamente a la notificación que se haga a los representantes de los trabajadores, y, la empresa deberá aportar, con carácter preceptivo al inicio del período de consultas, toda la documentación acreditativa de la situación económica y del empleo en la empresa.

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, la Comisión Paritaria del presente convenio, en un plazo máximo de cinco días anteriores al inicio del período de consultas, designará una Comisión Sindical de tres miembros de los sindicatos firmantes del convenio. El empresario podrá atribuir su representación a la parte empresarial firmante del convenio.

Cuando las discrepancias que surjan en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se trasladen para su solución a la Comisión Paritaria del presente convenio, ésta resolverá en un plazo máximo de 7 días, en los que deberá emitir una resolución que podrá ser aceptada o rechazada por las partes en un plazo máximo de los cinco días siguientes a su recepción, el no pronunciamiento supondrá la aceptación de la resolución y de no ser aceptada por alguna de las partes o por haberse inhibido en su pronunciamiento la Comisión Paritaria, la solicitud se trasladará al CRL/LHK para resolverse mediante los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación, el Arbitraje tendrá carácter de voluntario y solo se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

El acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo adoptado durante el período de consultas, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como las actas levantadas al efecto, se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente convenio, con el fin hacer un seguimiento del acuerdo y poder comprobar su ajuste a la legalidad vigente y a las normas que en dicha materia recoge el presente convenio subsectorial.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

CAPÍTULO II.

Artículo 8. Jornada laboral

La jornada laboral anual del personal contratado a tiempo completo en período de año, será de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en un mínimo de 221 días efectivos de trabajo y un máximo de 224.

La jornada laboral del personal fijo discontinuo a tiempo completo, tendrá una duración durante la vigencia del presente Convenio de 1.327 horas anuales para los contratados de 10 meses. Estas horas de trabajo se distribuirán en 183 días efectivos (175 del calendario escolar, más 8 días de limpiezas generales en dos períodos a realizar, uno de ellos, en la primera semana de septiembre y el otro, ya sea durante las vacaciones de Semana Santa, o durante el período de Carnavales. En los días del calendario escolar trabajará toda la plantilla

El personal fijo discontinuo contratado actualmente para prestar servicios durante 11 meses, pasará a tiempo completo en período de año.

A los solos efectos de cálculo del salario proporcional correspondiente de las jornadas a tiempo parcial, se establece la referencia semanal de la jornada anual pactada a tiempo completo en 35 horas.

Durante la jornada laboral se establece un descanso de 25 minutos para tomar el bocadillo en jornada continua igual o superior a 5 horas, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador/a podrá cambiar su turno de trabajo con otro/a compañero/a de la misma categoría, notificándolo a la empresa con un día de antelación.

En relación con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio consideran que, dadas las características de los servicios que se prestan, la actual flexibilidad de jornada, regímenes de jornada y de contratación es suficiente para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa y por lo tanto, consideran innecesario establecer ningún otro porcentaje de distribución irregular de la jornada. No obstante, cualquier cambio que en tal sentido sea solicitado por el «cliente», será acordado en el marco del establecimiento del calendario laboral contemplado en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 9. Domingos y Festivos

En los centros de trabajo en los que excepcionalmente sea necesario trabajar en domingos y festivos,

se establecerá el correspondiente correturnos con personal voluntario.

Las/los trabajadoras/es que trabajen en domingos o festivos tendrán derecho a un descanso compensatorio de dos horas por cada hora trabajada, pudiendo el trabajador/a acumularlas al disfrute de las vacaciones anuales.

Artículo 10. Vacaciones

El período de vacaciones será de 27 días laborables ininterrumpidos y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual, incluidos pluses y antigüedad correspondientes, aplicándose la parte proporcional para los contratos de duración inferior a un año.

El disfrute se realizará en los meses de julio y en agosto. Se respetarán los porcentajes de trabajadoras/es a mantener durante estos dos meses que al efecto se establezcan en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos.

El cómputo de las vacaciones para los trabajadores fijos discontinuos se adaptará a su período de trabajo continuado (ejemplo: septiembre a junio), de forma que los días que proporcionalmente les correspondan se disfruten coincidiendo con las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, así como en otros períodos no lectivos que establezca la Administración Educativa. El disfrute de las vacaciones estará sujeto al curso escolar. En relación con lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio para este colectivo, si fuese necesario, se considerarán vacacional algunos de los sábados del calendario escolar de vacaciones.

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

Si un/a trabajador/a decide disfrutar sus vacaciones en otros meses o fraccionar éstas, se respetará dicha preferencia de acuerdo con la empresa. Igualmente, los trabajadores que realicen sus funciones en el mismo Centro con la misma categoría y horario podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a su empresa con la suficiente antelación.

En el supuesto de las/los trabajadoras/es que se encontrarán en situación de I.T., antes o durante el período vacacional, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Entendiéndose como período de año en el que se generan las vacaciones del 1 de enero al 31 de diciembre para los contratados de año y del 1 de septiembre al 30 de junio para los fijos discontinuos.

En todo caso, el disfrute de los días de vacaciones que hayan quedado suspendidos por I.T. en virtud de lo contemplado en el párrafo anterior, se cogerán desde el día siguiente de incorporación laboral por alta médica.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el [artículo 48.4](#) y [48.bis](#) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando un trabajador/a 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/a tenga un disfrute efectivo y total de sus vacaciones.

Cuando se produzca la subrogación del artículo 34 de este Convenio, la nueva empresa concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute. Si las vacaciones ya hubiesen sido disfrutadas la empresa saliente descontará al trabajador/a la parte correspondiente a los días que haya entre el día de

finalización del servicio y el 31 de diciembre en los fijos de año 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/a la parte correspondiente de los días que haya entre el día de iniciación del servicio y el 31 de diciembre en los fijos de año o el 30 de junio en el caso de los fijos discontinuos.

En la liquidación salarial de vacaciones por finalización de contrato y/o subrogación empresarial, 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

Se elaborará un Calendario Laboral Anual entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del 1 de marzo para los contratados en período de año y antes del 30 de septiembre para los fijos discontinuos, siempre que sea posible, en el que se hará constar los turnos y sus horarios de trabajo, descansos, festivos y puentes, dicho calendario se confeccionará teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes. Empresa y representantes legales de los trabajadores estarán obligados a dar respuesta al calendario propuesto, si a la fecha fijada como límite para la elaboración del calendario laboral anual no se hubiese dado respuesta por una de las partes, será válido el de aquella que lo haya presentado.

En la elaboración del Calendario Laboral Anual habrá de atenderse a los siguientes criterios:

- Deberá respetar en todo caso la jornada laboral anual fijada en el artículo 8.
- La jornada actual diaria se realizará conforme a la distribución establecida actualmente en cada Centro, reajustándose para dar cumplimiento a la jornada anual correspondiente, una vez deducidas las vacaciones, los festivos del calendario oficial y los días de festivo que recoge el presente Convenio.
- Deberá ajustarse a las necesidades previamente señaladas en los pliegos de prescripciones técnicas de la administraciones contratantes: atención adecuada a las necesidades de los centros, coincidencia menor posible con los alumnos y usuarios..., épocas para limpiezas generales.
- Establecerá el disfrute de 4 días fijos festivos: Nochebuena, Nochevieja, la festividad del Centro y un puente a fijar en función del calendario oficial del Territorio correspondiente. Este puente habrá de coincidir con uno fijado en el calendario del Centro donde se preste servicios. Cuando en un Centro disfrute puentes sólo una parte de la plantilla, las/los trabajadoras/es de la limpieza los guardarán en igual proporción.
- Si como consecuencia del establecimiento anual de la jornada en relación con las vacaciones, puentes y demás festivos se produce exceso de jornada, ésta se compensará mediante el disfrute de días de compensación por exceso de aquella, coincidiendo con los descansos del personal del cliente, en Navidades y Semana Santa, garantizando en todo caso el 75% del personal activo en cada Centro durante estos períodos. En todo caso el personal no asistente por la razón anterior, no será sustituido.
- En los centros que cierren los sábados, las/los trabajadoras/es adscritos a ellos guardan descanso dichos días, garantizando su limpieza el día anterior. Cuando ya se viniese guardando este descanso, se respetará como derecho adquirido.
- El día de Sábado Santo no se trabajará.

Artículo 12. Sustituciones

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por I.T. como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos y siempre que se conozcan con una antelación de 24 a 48 horas, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias. Entendiéndose como tal los días de trabajo efectivo de los/las trabajadores/as sustituidos/as, incluido sábados, domingos y festivos intermedios, quedando interrumpido el contrato laboral en cada uno de los períodos vacacionales del curso escolar. No obstante, los/las trabajadores/as que se contraten para realizar sustituciones, podrán disfrutar en cada período de vacación escolar los días que hayan generado desde el inicio de su contrato al inicio de cada período vacacional y teniendo como referencia para su cálculo el calendario de la titular.

Artículo 13. 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.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, éstas serán compensadas por tiempo libre, en la proporción hora y media por hora.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por Centros.

Artículo 14. Desplazamientos y cambios de puesto y de centro

Las/los trabajadoras/es no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto que, debidamente acreditado, venga solicitado por las Administraciones contratantes producto de la planificación de los servicios por Centros, debiendo ser comunicadas a la representación legal de las/los trabajadoras/es con plazo suficiente para hacer alegaciones que serán valoradas por la empresa antes de proceder a la efectividad de dichos cambios. Otro tipo de circunstancias excepcionales, se necesitará la conformidad, por escrito, de los representantes de las/los trabajadoras/es. No obstante, se podrá cambiar de puesto de trabajo, sin que se considere modificación sustancial de las condiciones laborales, a aquellos trabajadores de un centro que por sus características se cierre dos meses al año todas o las principales dependencias objeto de limpieza de la contrata.

Siempre que exista prestación de limpieza en los centros durante los meses de inactividad éstas se cubrirán con los trabajadores con contrato de duración superior a la establecida por la Administración Educativa, en caso contrario, durante los meses de inactividad (julio o agosto) los trabajadores podrán ser trasladados a otros centros de trabajo de la empresa, a ser posible lo más cercano a su domicilio, manteniendo sus condiciones económicas y laborales y siempre realizando su jornada en un solo centro de forma continua a pesar de que la jornada fuera inferior a la habitual.

Se entiende como Centro de trabajo el inmueble o inmuebles ubicados en una misma dirección.

Las/los trabajadoras/es 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/a preste sus servicios para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento entre un centro y otro se considerará como efectivamente trabajado, y será abonado por las empresas en proporción a la jornada efectiva diaria realizada en cada una de ellas, entendiéndose dicha proporcionalidad sobre el tiempo de desplazamiento efectuado entre el centro de cese de actividad de una empresa y el centro receptor de la otra.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas/os trabajadoras/es cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

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

Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), las/los trabajadoras/es adscritos a éste, exceptuando los indefinidos de empresa, pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, las/los trabajadoras/es adscritas/os 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.

Los trabajadores de un centro de trabajo, en el 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 limpiezas. Esta absorción/subrogación no operará si, en dicho centro, ya existiera personal de mantenimiento de limpieza diaria, que no de limpieza ocasional o por limpieza de fin de las obras, y no se produjese incremento del servicio de limpieza como consecuencia de este traslado, es decir, que el cliente no solicite una ampliación de las horas de limpieza en el contrato mercantil.

En caso de ampliación del contrato mercantil las horas a asignar al trabajador no superarán las ampliadas por el cliente. De darse este impedimento de incorporación a la plantilla del nuevo centro, los trabajadores afectados conservarán un derecho preferente de contratación sobre todas las vacantes definitivas de carácter fijo o indefinido que se produjesen en el mismo, regulándose el acceso de dicho derecho por la antigüedad que tenía acreditada el trabajador en el momento de la baja.

En el caso de que en el centro haya personal a tiempo parcial, estos tendrán prioridad sobre aquellos y se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del presente Convenio. Si se tratase de trabajadores con contrato indefinido, estos deberán optar entre conservar el derecho preferente anterior o percibir la indemnización legal que les corresponda, a estos efectos, la empresa efectuará un reconocimiento de deuda por el importe que suponga la indemnización del trabajador/a y este/esta dispondrá de un año para hacer efectivo su derecho de opción, durante el citado período la empresa que tenga adjudicada la limpieza del nuevo centro estará obligada a ofertar al trabajador/a la contratación a que se refiere el presente artículo y de ser rechazada por esta/este perderá su derecho de opción, percibiendo la indemnización a que tuviese derecho en el momento del cierre o traslado definitivo del centro, respondiendo de dicha indemnización la empresa que tenía adjudicado el contrato de limpieza del centro objeto del cambio o traslado definitivo. No obstante, el período de un año, estará condicionado a la continuidad en el contrato mercantil de la empresa, debiendo anticiparse la opción en caso de cese de la misma por los motivos que fuere.

CAPÍTULO III.

Artículo 15. 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, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador/a a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes:

1.- Conceptos Retributivos:

a) Salario Base, que incluirá a partir del 1 de septiembre de 2000 los pluses extrasalarial y de transporte que existen actualmente en cada Territorio.

b) Complementos:

1) Plus de antigüedad.

- 2) Tóxicos, Penosos y Peligrosos.
 - 3) Plus de Nocturnidad.
 - 4) Gratificaciones Extraordinarias de marzo, julio y Navidad
 - 5) Complementos de I.T.
- 2.- Conceptos Indemnizatorios:
- a) Plus de calzado.

Artículo 16. 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 I.T. o ausencias del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por I.T. o diferencias salariales que correspondan hasta la unidad 30.

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 marzo, 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 17. Salario base

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidas/os dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. Plus de antigüedad

Las/los trabajadoras/es a los que se refiere el presente Convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en la misma empresa, consistente en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

El cómputo de trienios para el devengo del nuevo precio que se fija en las tablas salariales del año 2008, se hará desde la fecha de entrada en vigor del primer convenio colectivo de empresas concesionarias de limpieza de centros del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de Euskadi, esto es, 01-09-2000. El abono del nuevo precio del trienio que recoge la tabla salarial de 2008, se abonará a partir de 01-01-2008.

El devengo de un nuevo trienio se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento.

Los días no trabajados por las/los trabajadoras/es fijos discontinuos como consecuencia de su pase al desempleo, se computarán como tiempo trabajado a efectos del cumplimiento de trienios y de la percepción correspondiente del plus de antigüedad.

Artículo 19. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base.

Artículo 20. Trabajos peligrosos

Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurran algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. Ello no obstante en los trabajos que pueda existir un riesgo de accidente, se abonará un plus de peligrosidad del 20% sobre el salario base.

Se reconoce la peligrosidad para los cristaleros que trabajen en alturas, señaladas con tal carácter en la Normativa de Salud Laboral. Subsidiariamente será de aplicación lo dispuesto en la [Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo \(RCL 1971, 539, 722\)](#) .

En los demás puestos, el abono de este excepcional plus, estará supeditado a que esté reconocido en el pliego de condiciones.

Se someterá a estudio de OSALAN la determinación de condiciones de peligrosidad, catalogando ambas partes los puestos objeto de estudio para su remisión a dicho organismo, que se realizará en el plazo máximo de 3 meses a la firma del Convenio, de no efectuar una de las partes la propuesta mencionada en el plazo señalado, será válida la de aquella que la propuso. En todo caso, el resultado del estudio de OSALAN será vinculante para las partes.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados 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 marzo, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con el porcentaje de antigüedad aplicado al importe de las mismas. La paga extraordinaria de Beneficios se convierte en Paga Extraordinaria de marzo.

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 marzo 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, en función del tiempo trabajado en la empresa, con prohibición expresa de su distribución diaria o mensual.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 34 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 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 recogida en las tablas salariales. Dichas cantidades se percibirán en nómina por 15 mensualidades anuales y se abonará íntegramente a los trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 23. Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el I.R.P.F. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

CAPÍTULO IV.

Artículo 24. Prestaciones complementarias por I.T.

Siempre que el trabajador/a tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan, que también se hará efectiva la misma cantidad complementaria a los que no cubran el período de carencia:

1.- En enfermedad común, en accidente no laboral, que requiera hospitalización de más de 48 horas: se abonará el 100% del salario real durante el período de hospitalización, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta de dicha hospitalización.

2.- En accidente laboral, se abonará el 100% del salario real desde el 1.º día de la baja y mientras dure tal situación.

3.- En enfermedad común, dentro de cada año natural se abonarán las cuantías que se detallan a continuación:

- En la primera baja del año, el 80 % de la base de cotización desde el 1.º día de la baja hasta el 20.º día, y desde el 21.º al resto el 95% de dicha base.

- A partir de la segunda baja del año y sucesivas, el 75 % de la base de cotización desde el 1.º día de la baja hasta el 20.º día, y desde el 21.º al resto el 85% de dicha base.

4.- En los supuestos de I.T. por maternidad o riesgo en el embarazo se abonará el 100% del salario real desde el primer día y mientras dure tal situación.

Como quiera, que la actual prestación de I.T., por las contingencias de maternidad conlleva el pago directo de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y al abonársela a ésta el 100% de su base reguladora y en relación con el criterio regulado, en el párrafo anterior, se establece que tendrán la consideración de anticipos a cuenta del abono de las pagas extraordinarias, las cantidades que excedan del salario mensual, deduciéndose de éstas las cuantías cobradas de más, de forma que la trabajadora no perciba ni más ni menos cantidad que la que le hubiese correspondido de estar de alta laboral.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir durante esos períodos podrán resultar superiores a los que corresponderían al mismo trabajador caso de estar este desarrollando su actividad habitual en la empresa.

En la contingencia de accidente laboral, la asistencia sanitaria se efectuará dentro de la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y de no ser posible por carecer de centro médico en otra localidad limítrofe de la misma provincia.

Artículo 25. 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, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente corresponden por maternidad.

La empresa facilitará a la trabajadora embarazada su asistencia a los cursillos pre-parto, si existe opción de horarios se realizarán en aquel que no coincida con el de trabajo, solo en caso de imposibilidad de elección de otro horario se concederá permiso retribuido para su asistencia.

Artículo 26. Disminuidos físicos y psíquicos

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

Artículo 27. Ropa de trabajo

Las empresas proveerán a sus trabajadoras/es al ingreso a su servicio, de dos batas o buzos y dos delantales, que la trabajadora podrá sustituir por casaca y pantalón, siendo adecuadas a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios; estando las/los trabajadoras/es obligadas/os a devolver la ropa usada.

En los casos especiales, como estar a la intemperie o sitios de humedad, se proveerá de ropa y/o calzado adecuado. Asimismo, proporcionará el material de protección individual que en cada caso se requiera.

La primera de las entregas se efectuará en el mes de enero y la segunda en el mes de septiembre. La empresa estará obligada a reponer toda ropa que se haya deteriorado y así se demuestre.

Artículo 28. Jubilación anticipada

Esta modalidad de jubilación se regirá por lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 29. Primas por jubilación anticipada

Aquellas/os trabajadoras/es que cesen voluntariamente por jubilación, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador/a, percibirán las indemnizaciones señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente:

- 60 años 4 mensualidades.
- 61 años 3 mensualidades.
- 62 años 2 mensualidades.
- 63 años 1 mensualidad.
- 64 años 1 mensualidad.

Artículo 30. Contrato de relevo

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el [artículo 12.6.b](#) del Estatuto de los Trabajadores, y considerando también que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del presente Convenio acuerdan:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas podrán concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el período del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

De acuerdo con lo anterior, la aceptación de la empresa de celebrar el contrato relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea 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. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

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.

Artículo 31. Pólizas de seguro de accidentes

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro, la indemnización de 20.065,37 euros en el año 2013 y de 20.205,83 euros en el año 2014 en caso de muerte por cualquier contingencia.

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier accidente, 26.239,30 euros en el año 2013 y de 26.422,98 euros en el año 2014.

En caso de incapacidad permanente total derivada de cualquier accidente, 15.434,89 euros en el año 2013 y de 15.542,93 euros en el año 2014.

A los trabajadores/as del Territorio Histórico de Gipuzkoa les será de aplicación el artículo 45 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales del T.H. anteriormente citado y por lo tanto quedarán excluidos de la póliza de seguro reflejada en este artículo 31.

Los nuevos valores recogidos en este Convenio entrarán en vigor a los 30 días de su publicación en el B.O.P.V.

CAPÍTULO V.

Artículo 32. Prestaciones complementarias por I.T.

Las empresas afectadas por este Convenio vienen obligadas a realizar ofertas genéricas al Organismo Público de Empleo para efectuar nuevas contrataciones de trabajadoras/es y a contratar a éstos de entre los que dicho organismo proponga.

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 supuestos.

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 legalidad vigente.

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia del A.2.2. de alta y del contrato realizado.

Cuando las empresas sometidas al presente Convenio realicen las contrataciones temporales y/o de sustitución de trabajadoras/es a través de otras empresas, en la puesta a disposición que se realice garantizarán que dichas empresas apliquen a las/los trabajadoras/es el cien por cien del contenido normativo y económico del presente Convenio.

Las contrataciones de carácter fijo o fijo discontinuo, previo a su concertación, serán comunicadas y aceptadas por las Administraciones contratantes.

Las contrataciones fijas (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término, o indefinidos) de jornada completa que se precisen en los centros educativos, por ampliaciones del contrato mercantil o vacantes definitivas, serán cubiertas por los trabajadores que haya en los mismos a tiempo parcial, según orden de antigüedad en el centro y siempre y cuando se respete el horario que tenía la persona sustituida en su totalidad y en ningún caso se excedería de la jornada completa en la misma empresa.

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

Artículo 33. Clasificación profesional

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

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

Artículo 34. Subrogación empresarial

Con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de las/los trabajadoras/es de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador u Organismo Autónomo público o privado, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, o 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/los trabajadoras/es de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

2.- Cuando las/los trabajadoras/es, 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 las/los trabajadoras/es afectados 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, siempre que conste en los anexos de plantilla del pliego de prescripciones técnicas.

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 dicho servicio, antes del transcurso de 18 meses, la nueva concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera concesionaria.

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.

CAPÍTULO VI.

Artículo 35. Licencias retribuidas

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: 21 días naturales. Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de uniones Civiles cuando este existiera.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

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.

b) Por fallecimiento del cónyuge e hijos naturales o políticos: 5 días naturales.

c) Por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos, incluido los políticos: 3 días naturales.

d) Por enfermedad grave, operación u hospitalización del cónyuge e hijos naturales o políticos: 4 días laborables (entendiéndose en días de trabajo).

e) Por enfermedad grave, operación u hospitalización de padres, hermanos, nietos y abuelos, incluido los políticos: 2 días laborables (entendiéndose en días de trabajo).

f) En caso de nacimiento de hija/hijo 5 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concurriese cesárea o enfermedad grave.

A efectos de las licencias previstas en los apartados D, E y F, se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio.

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D, E y F y siempre que requiera hospitalización, el permiso lo podrá coger durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. En ningún caso, el trabajador, por cada situación que se produzca, podrá hacer uso de más días de los establecidos en los apartados anteriores. No obstante, deberá justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

Cuando la hospitalización se prescriba como domiciliaria por los servicios médicos públicos o mutuas, el permiso recogido en los apartados D y E se podrá coger cuando se trate del cónyuge, hijos o padres, debiendo justificar las fechas de hospitalización mediante certificado del centro sanitario/hospitalario que

ha prescrito la hospitalización domiciliaria.

g) En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando el trabajador/a necesite desplazarse fuera del Territorio Histórico.

h) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

i) La empresa abonará a los trabajadores el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo.

j) 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.

k) Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al hijo menor de 15 años al médico, así como al cónyuge cuando se trate de consultas a especialistas, aportándose los justificantes, no siendo retribuida dicha licencia.

l) 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 1 hora 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.

Las licencias anteriores se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, justificándolo con el certificado de convivencia.

En todos los casos de licencia se ampliarán en 2 días más cuando se necesitare efectuar desplazamiento fuera de la provincia.

Artículo 36. Licencias por adopción

En caso de adopción, debidamente justificada mediante la presentación de documento acreditativo, el trabajador/a, madre o padre del adoptado, tendrá derecho a una licencia no retribuida de 50 días naturales de duración, a contar desde la llegada en custodia del adoptado/da al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier clase de trabajo remunerado. Si a ambos cónyuges les fuera de aplicación el presente Convenio, los días de licencia podrán ser distribuidos entre ambos.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el permiso será de 8 semanas, igualmente no retribuido.

Artículo 37. Licencias no retribuidas

Las/los trabajadoras/es dispondrán de diez días al año de permiso no retribuido para asuntos particulares. Para el disfrute de este permiso será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con dos días de antelación, pudiendo reducirse este plazo en el caso de que la necesidad del permiso sea urgente para el trabajador/a. En ningún caso se podrán acumular a las vacaciones.

Artículo 38. Excedencias

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el presente Convenio podrán solicitar excedencias sin sueldo, no inferiores a un mes ni superiores a cinco años, cuando al menos lleven un año de permanencia en la empresa.

Las solicitudes a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán ser formuladas por escrito con al

menos 15 días de preaviso y serán resueltas en un plazo no superior a 15 días.

Al terminar el período de permiso por el transcurso del plazo solicitado, el trabajador/a será admitido automáticamente en su puesto y Centro de trabajo.

Los permisos concedidos estarán limitados por el plazo mínimo de un año en la plantilla desde la concesión del último.

Excepcionalmente las/los trabajadoras/es tendrán derecho a una excedencia sin sueldo de diez días al año. Para el disfrute de la misma será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con dos días de antelación. En ningún caso se podrá acumular a las vacaciones.

Toda persona que disfrute de la excedencia será sustituida desde el primer día y mientras dure tal situación.

Asimismo se tendrá derecho a excedencia de hasta 5 años por cuidado de hijos naturales o adoptivos y hasta 2 años por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, que no puedan valerse por sí mismos. El período de excedencia será computable a los efectos reconocidos legalmente.

CAPÍTULO VII.

Artículo 39. Garantías sindicales

Como complemento a lo dispuesto de la [Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto \(RCL 1985, 1980 \)](#) -de Libertad Sindical- y por el [Real Decreto Legislativo 1/1.995 del 24 de marzo \(RCL 1995, 997 \)](#) -Estatuto de los Trabajadores-, se establecen en este Convenio las garantías siguientes:

1.- Ningún trabajador/a podrá ser discriminada/do, ni despedida/do o sancionada/do por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.- El trabajador/a que ejerza o sea llamado/da 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 de Personal o al Comité de Empresa y, en su caso, al Delegado Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador/a, previamente a la comunicación a éste/a.

4.- Los Delegados 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 de Personal o el Comité de Empresa, así como los Delegados Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las/los trabajadoras/es de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 40 horas laborales al mes para asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el Sindicato al que pertenezcan, este crédito podrá ser transferido y acumulado entre delegados 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 de Personal y miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una empresa, por aplicación del artículo 34 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

Las/los trabajadoras/es incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, afiliadas/os a un Sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán un Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito, con la firma y el sello del Sindicato correspondiente.

Para que exista Delegado Sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al Sindicato que corresponda, conforme al siguiente baremo:

Plantilla de la Empresa	N.º de afiliados	N.º de delegados
Hasta 50 trabajadores	5	1
Más de 50 trabajadores	10	1

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros de Comité de Empresa, respecto de la Sección Sindical, representando únicamente a las/los afiliadas/os de su Sindicato.

Artículo 41. Derechos sindicales

La empresa habilitará un local, cuando lo haya en el centro, de uso exclusivo para que el Comité celebre sus reuniones y desarrolle su trabajo en buenas condiciones.

En lugar visible y de fácil acceso a las/los trabajadoras/es se colocará un tablón de anuncios para cada una de las Organizaciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa, y para las Secciones Sindicales que no formasen parte de dicho Comité pero estén legalizadas como tales por medio de la [LOLS \(RCL 1985, 1980 \)](#). Estos tabloneros estarán provistos de cristales y cerradura, de forma que exclusivamente los responsables de su uso tengan llave.

La empresa facilitará un tablón de anuncios para el Comité de Empresa.

Artículo 42. Asamblea de trabajadoras/es

Las/los trabajadoras/es dispondrán de 10 horas abonables al año durante la jornada laboral, para la celebración de Asambleas.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados 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 43. Comités de seguridad y salud en el trabajo

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadoras/es se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres Delegados de Prevención que representarán a las/los trabajadoras/es, de los cuales, al menos uno será Delegado de Personal, o miembro del Comité de Empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadoras/es estos elegirán un Delegado de Prevención, quien 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 de Prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de 2 horas laborables a la semana, 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 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 delegados de prevención participarán en los estudios que realicen las empresas sobre las condiciones de trabajo y salud en los centros de trabajo. Las empresas podrán dentro del centro de trabajo reubicar al personal adaptando las tareas de trabajo a realizar a la condición física individual de los trabajadores, según el estudio realizado. Este artículo será de aplicación prioritaria respecto al artículo 32 en el caso de existir vacantes.

Artículo 44. Reconocimientos médicos

Las/los trabajadoras/es tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural, comprometiéndose las empresas a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, bien en el organismo oficial de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSALAN) o por una Mutua de Accidentes.

En caso de que los reconocimientos médicos no coincidan con la jornada laboral, se dispondrá de 2 horas retribuidas por día de asistencia.

Las empresas entregarán a las/los trabajadoras/es 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 trabajadoras/es, y son los siguientes:

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.
- c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos contemplados en el extinto artículo 50 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

Artículo 45. Aseo personal

Las Administraciones contratantes del servicio de limpieza facilitarán, a ser posible, que cada trabajador/a disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro de trabajo.

Artículo 46. Despido

En caso de despido no se obligará al trabajador/a a firmar el finiquito. La Empresa abonará la liquidación que a su juicio le corresponda debiendo el trabajador/a firmar el «recibí» de la misma.

Artículo 47. Euskera

En la medida que sea posible de aplicación, se utilizará el uso del euskera en la vida interna de las

empresas: rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tabloneros de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

Si es posible, se adecuarán o flexibilizarán los turnos o jornadas laborales a los horarios de aprendizaje.

Artículo 48. Incremento salarial

La referencia económico-salarial del personal afectado por este convenio debe ser la misma que tiene reconocida el personal propio de limpieza de la Administración Pública Vasca, el cual, está dentro del nivel 11, si son funcionarios y de la categoría 1, si se trata de personal laboral de la Administración.

Actualmente los salarios de este convenio están por encima de la referencia antes descrita y para reconducir esta situación, hasta que se igualen los salarios del colectivo del presente convenio con el nivel 11 del personal funcionario o la categoría 1 del personal laboral de la Administración Pública Vasca, se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

En el caso de que el porcentaje que se aplique por la Mesa General de la Administración Pública Vasca sea superior al IPC del año anterior, en este caso el incremento de los conceptos económicos del convenio será el IPC del año anterior.

En el caso contrario, es decir, si el porcentaje aplicado por la Mesa General de la Administración Pública Vasca sea inferior al IPC del año anterior, el incremento de los conceptos económicos del convenio será el incremento aplicado para la Administración Pública Vasca.

Si en el futuro al personal de limpieza de la Administración Pública Vasca, actualmente nivel 11 de funcionarios o categoría 1 de laborales, se les modificase dicho nivel o categoría, las retribuciones económicas del personal afecto a este convenio se adecuarán a las que corresponda al nuevo nivel o categoría del referido personal de limpieza.

Los incrementos salariales se aplicarán al personal afectado por este convenio en las mismas fechas que al personal de la Administración.

En el momento que se igualen los salarios con el personal de limpieza de la Administración Pública Vasca, los incrementos que se aplicarán en este convenio serán los mismos que se apliquen por la Mesa General de la Administración Pública Vasca.

ANEXO I. Mejora del absentismo laboral

La Comisión Paritaria será, asimismo, la Comisión de Seguimiento del Absentismo Laboral derivada de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral. A tal fin, la Comisión Paritaria se reunirá el último día hábil de septiembre de 2013 y en el mes de julio de cada año con el fin de establecer los índices de absentismo existentes en todos y cada uno de los Territorios Históricos obteniéndose una media ponderada del absentismo para el ámbito de aplicación de este Convenio; dicha Comisión de Seguimiento velará para que no se supere el índice de absentismo que se fije en la primera reunión y que será el existente a la fecha de firma del Convenio en promedio anual. De superarse el índice de absentismo fijado, la Comisión de Seguimiento modificará proporcionalmente los incrementos de I.T. que dispone el artículo 24 del Convenio.

ANEXO II. Contrato de trabajo fijo de centro

En a de de 201

REUNIDOS

De una parte,

D., con D.N.I. n.º en representación de la empresa, con domicilio en

Y de otra,

D., con D.N.I. n.º y con domicilio en, 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 n.º patronal, rigiéndose por el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros de dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

ESTIPULACIONES

1.- 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.

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

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

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

5.- La cuantía de la retribución será la establecida en el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros de dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi aplicable a la categoría profesional del trabajador/a.

6.- En lo no previsto en el presente contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo entre las Empresas Concesionarias y las/los Trabajadoras/es que prestan sus servicios en los Centros de dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de la UPV/EHU de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, debiendo quedar una de las copias en poder del trabajador/a.

EL TRABAJADOR/A	LA EMPRESA
------------------------	-------------------

ANEXO III. Tabla salarial 2013

	Salario base mes	Plus calzado	Salario bruto mensual	Pagas extraordinarias	Salario bruto anual	Plus antigüedad mes y extras
1.- Personal Obrero						

Limpiador/a Peón	1.318,32	4,67	1.322,99	1.322,99	19.844,85	50,34
P. Especialista /Ayudante	1.340,71	4,67	1.345,38	1.345,38	20.180,70	52,56
Especialista ; Conductor	1.437,38	4,67	1.442,05	1.442,05	21.630,75	56,35
2.- Mandos Intermedios						
Responsable de Equipo	1.336,15	4,67	1.340,82	1.340,82	20.112,30	50,85
Encargado de Grupo	1.372,53	4,67	1.377,20	1.377,20	20.658,00	52,25
Supervisor Zona o Sector	1.391,54	4,67	1.396,21	1.396,21	20.943,15	57,20
Encargado General	1.609,83	4,67	1.614,50	1.614,50	24.217,50	61,24

Antigüedad consolidada (trienios cumplidos antes del 01-09-2000 adscritos a centros del Departamento Educación y del IVEF y antes del 01-01-2001 adscritos a centros de la UPV/EHU)

Antigüedad consolidada	Bizkaia		Gipuzkoa	Araba	
	Primer trienio	Resto trienios	Trienio mes	Trienio mes	Trienio paga extra
1.- Personal Obrero					
Limpiador/a Peón	43,64	34,93	31,22	38,26	40,60
P. Especialista/Ayudante	46,02	37,10	32,83	38,94	41,26
Especialista/Conductor	48,61	38,88	34,33	41,80	44,11
2.- Mandos Intermedios					
Responsable	45,89	36,70	34,33	38,80	41,12

de Equipo					
Encargado de Grupo	46,58	37,25	36,82	39,88	42,21
Supervisor Zona o Sector	49,75	39,81	40,88	44,87	47,10
Encargado General	53,06	42,45	43,32	46,90	49,13

En la tabla salarial para el año 2013 se ha incluido el incremento del 0,30% contemplado en el [artículo 23](#) de la [Ley 2/2009, de 23 de diciembre \(LPV 2009, 423 \)](#), por la que se aprobaron los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2010 y que fue de aplicación al personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos y Entes Públicos de derecho privado. Las tablas salariales de los años 2010, 2011 y 2012 quedarán inalterables con los importes regulados para el año 2009.

ANEXO IV. Tabla salarial 2014

	Salario base mes	Plus calzado	Salario bruto mensual	Pagas extraordinarias	Salario bruto anual	Plus antigüedad mes y extras
1.- Personal Obrero						
Limpiador/a Peón	1.327,55	4,70	1.332,25	1.332,25	19.983,76	50,69
P. Especialista /Ayudante	1.350,09	4,70	1.354,80	1.354,80	20.321,96	52,93
Especialista ; Conductor	1.447,44	4,70	1.452,14	1.452,14	21.782,17	56,74
2.- Mandos Intermedios						
Responsable de Equipo	1.345,50	4,70	1.350,21	1.350,21	20.253,09	51,21
Encargado de Grupo	1.382,14	4,70	1.386,84	1.386,84	20.802,61	52,62
Supervisor Zona o Sector	1.401,28	4,70	1.405,98	1.405,98	21.089,75	57,60

Encargado General	1.621,10	4,70	1.625,80	1.625,80	24.387,02	61,67
--------------------------	-----------------	-------------	-----------------	-----------------	------------------	--------------

Antigüedad consolidada (trienios cumplidos antes del 01-09-2000 adscritos a centros del Departamento Educación y del IVEF y antes del 01-01-2001 adscritos a centros de la UPV/EHU)

	Bizkaia		Gipuzkoa	Araba	
Antigüedad consolidada	Primer trienio	Resto trienios	Trienio mes	Trienio mes	Trienio paga extra
1.- Personal Obrero					
Limpiador/a Peón	43,95	35,17	31,44	38,53	40,88
P. Especialista/A yudante	46,34	37,36	33,06	39,21	41,55
Especialista/C onductor	48,95	39,15	34,57	42,09	44,42
2.- Mandos Intermedios					
Responsable de Equipo	46,21	36,96	34,57	39,07	41,41
Encargado de Grupo	46,91	37,51	37,08	40,16	42,51
Supervisor Zona o Sector	50,10	40,09	41,17	45,18	47,43
Encargado General	53,43	42,75	43,62	47,23	49,47