

 (Disposición en ultraactividad)

Version vigente de: 1/1/2013

Dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 para las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz

Resolución de 14 de mayo 2021. LEG 2021\5286

SERVICIO DE LIMPIEZA DEL CENTRO MERCEDES BENZ DE VITORIA-GASTEIZ. Dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 para las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz

Delegación Territorial Trabajo Alava

BO. Territorio Histórico de Alava 4 junio 2021, núm. 61.

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 2013-2014-2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 para las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01003591012010.

ANTECEDENTES

El día 15 de marzo de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 2 de marzo de 2021.

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.

- El convenio colectivo 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 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, 14 de mayo de 2021

Convenio colectivo de las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro Mercedes Benz de Vitoria-Gasteiz, para los años 201, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023

Artículo 1. Ámbito personal

Las disposiciones de este convenio regularán, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre las empresas concesionarias del servicio de limpieza, y la totalidad del personal que compone su plantilla en el centro de trabajo de Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz y que desarrollen la actividad de limpieza. Aquellos trabajadores y trabajadoras que sean contratados durante la vigencia del presente convenio y ostenten categorías y/o funciones no reguladas en el mismo, se incorporarán mediante acuerdo de la comisión paritaria.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación al centro de trabajo de Mercedes Benz en Vitoria Gasteiz.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2023. Este convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de su firma, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del próximo convenio en el plazo de los quince días siguientes a la entrega de la plataforma reivindicativa por la representación de los trabajadores y trabajadoras. Las diferentes materias continuarán vigentes en tanto no se firmen las nuevas disposiciones.

Artículo 4. Normas supletorias

En lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava, Acuerdo Marco Laboral para las empresas dedicadas a Limpiezas de Edificios y Locales y demás normas legales de posible aplicación.

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, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 6. Garantías personales

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

Artículo 7. Comisión paritaria

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la empresa.

Para que se reúna dicha comisión, será suficiente con que cualquiera de las partes lo solicite, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión como la hora, fecha y lugar de reunión.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

La comisión paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores y trabajadoras vinculados al mismo a través de sus representantes.

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 del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el [Real Decreto Ley 5/1979 del 25 de enero](#) y normas concordantes.

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

Artículo 8. Jornada laboral

La jornada laboral para el personal de limpieza durante la vigencia del presente convenio será de 35 horas semanales y un cómputo anual de 1.540 horas.

El personal de los servicios de recogida de basuras, cartón, plástico, y finish realizará una jornada de 8 horas diarias de lunes a viernes, el exceso de jornada semanal/anual se aplicará en descansos, confeccionándose al efecto un cuadrante de acuerdo con el comité de empresa.

El personal no incluido en los servicios anteriores (oficinas, cadenas, etc.), realizará una jornada de 8 horas diarias de lunes a jueves y de 3 horas el viernes.

El personal adscrito a los servicios de oficinas y cadenas que voluntariamente desee disponer de una jornada de 7 horas diarias de lunes a viernes, se respetará su opción.

La empresa podrá contratar personal de nuevo ingreso, con jornada de 7 horas de lunes a viernes.

Se establece un descanso de 30 minutos, integrado en la jornada laboral diaria, que se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará por todos los trabajadores y trabajadoras proporcionalmente a la jornada diaria que se realice, tomando como cálculo máximo 8 horas y mínimo 4 horas, con el resultado siguiente:

- 8 horas de jornada día: 30 minutos.
- 7 horas de jornada día: 25 minutos.
- 6 horas de jornada día: 20 minutos.
- 5 horas de jornada día: 15 minutos.
- 4 horas de jornada día: 10 minutos.

El límite de jornada día será de 8 horas, excepto en contrataciones a tiempo parcial que por necesidades de servicio tengan que hacer una mayor jornada.

Se dispondrá de día y medio mínimo de descanso semanal ininterrumpido, en período de 7 días, coincidiendo con el sábado a la tarde y el día del domingo, quienes tengan como descanso todo el día del sábado continuarán igual.

Se disfrutarán 2 puentes al año, distribuidos conforme al calendario laboral que se pacte con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Cuando por necesidades de producción se deba trabajar algún puente, los trabajadores y trabajadoras de nueva contratación desde el 1 de enero de 1997 y aquellos que hayan sido objeto de prórroga contractual desde la misma fecha y que trabajasen dichos puentes, disfrutarán de otro día de fiesta a acordar entre empresa y trabajadores y trabajadoras. Por tanto, la empresa garantiza los mencionados dos puentes al año, o en su caso, dos días de libre disposición.

Los 3 días laborables de libre disposición anual, se podrán disfrutar cuando el trabajador/a decida dentro del transcurso del año, no pudiendo emplearlos para la confección de puentes, notificándolo a la empresa con 48 horas al menos de antelación, no pudiendo coincidir más del 50 por ciento del centro, servicio o turno.

En las ampliaciones de contrata, el trabajador/a será el que opte entre ampliar su jornada o quedarse con la jornada reducida que venía realizando.

En el caso de ampliaciones de contrata, los trabajadores y trabajadoras adscritos a dichos centros tendrán preferencia a la hora de ampliar su jornada de trabajo en consonancia con la ampliación de contrata adjudicada a la empresa.

Cuando se produzcan vacantes en un turno de trabajo o ampliaciones de puestos de éste, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores y trabajadoras fijos actuales del centro que lo hayan solicitado, en orden a la fecha de solicitud presentada a la empresa mediante los miembros del comité de empresa.

La idoneidad para cambiar de turno se estudiará entre el comité y la empresa.

La empresa podrá contratar personal de nuevo ingreso distribuyendo irregularmente la jornada contratada a lo largo del año ([artículo 34.2](#) del [Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo](#)).

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras vinculados al presente convenio dispondrán de un período de vacaciones de 34 días naturales, que se disfrutarán en los meses de julio o agosto, retribuidas conforme a la cuantía de su salario real, incluidos pluses y antigüedad correspondientes que se abonará al vencimiento de las mismas.

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

En el supuesto de que un trabajador/a disfrute sus vacaciones fraccionadamente o en periodo distinto al fijado en convenio, el cómputo será de 23 días efectivos de trabajo de los recogidos en el calendario anual.

Si un trabajador/a desea disfrutar sus vacaciones en otra fecha, se procurará respetar su solicitud siempre que lo notifique a la empresa dentro del plazo de elaboración del calendario de vacaciones. Igualmente, los trabajadores y trabajadoras podrán cambiar entre sí el período de vacaciones notificándolo a la empresa con una antelación mínima de 4 días.

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 33 de este convenio, la nueva empresa, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute.

La empresa cesante, abonará la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo de alta en ella.

Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal 30 días antes del comienzo de sus vacaciones o si durante las mismas sufren un accidente o son hospitalizados, éstas se disfrutarán con posterioridad.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, confeccionándose el calendario de vacaciones previo conocimiento del calendario del personal de la empresa contratante. Las fechas de las vacaciones se le notificarán al trabajador, al menos dos meses antes de su inicio.

Artículo 10. Calendario laboral

Se elaborará anualmente un calendario laboral de común acuerdo entre empresa y

representantes de los trabajadores y trabajadoras, antes del 31 de enero del año, teniendo en cuenta los calendarios de los centros contratantes.

Los trabajadores y trabajadoras con jornada irregular, dispondrán de un calendario anual, recogiendo en él los festivos, descansos semanales y vacaciones, confeccionándose semanalmente otro de previsión de prestación laboral. Los cambios de turno o días de trabajo previstos en el calendario semanal requerirán de un preaviso de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Como criterio, siempre que sea posible, en caso de que este personal tenga que trabajar los fines de semana, se efectuará una rotación entre todos los afectados para trabajar dichos días.

Artículo 11. 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.

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

Se considerarán horas extras estructurales las que se efectúen por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y todas aquellas circunstancias de carácter estructural que se deriven de la naturaleza de la actividad que se realiza.

El precio de la hora extra, estructural o no, para el año 2021 será de 15,11 euros; para el año 2022 será de 15,45 euros y para el año 2023 será de 15,76 euros.

Las horas extraordinarias que se generen en el centro de Mercedes Benz, en el grado máximo posible, se traducirán en ampliaciones de contratación de los trabajadores y trabajadoras eventuales a tiempo parcial, formalizándose un contrato al efecto que recoge el anexo II del presente convenio.

Artículo 12. Desplazamientos y cambios de puestos

1) Desplazamientos temporales a centros situados dentro del Territorio Histórico de Álava.

Podrán realizarse desplazamientos temporales de centro dentro del Territorio Histórico de Álava, con un preaviso mínimo de siete días naturales y por una duración máxima, para cada trabajador, de seis meses dentro de un período de dos años. Todo cambio de centro tendrá carácter voluntario, de no existir voluntarios se acudiría a la comisión de seguimiento de empleo. El trabajador/a temporalmente desplazado, mantendrá las mismas condiciones laborales de las que disfrutaba en el centro de Mercedes Benz.

Para poder realizar el desplazamiento temporal, se requiere que la plantilla objetivo de 180 trabajadores y trabajadoras esté cubierta en su totalidad.

El trabajador/a temporalmente desplazado tendrá un derecho de retorno preferente y exclusivo para la cobertura de cualquier vacante que se pueda producir dentro de la plantilla objetivo. En cualquier caso, no se podrán realizar nuevas contrataciones indefinidas, con la salvedad de las necesidades de interinidad del servicio, hasta que todos los trabajadores y

trabajadoras temporalmente desplazados hayan retornado al centro.

2) Desplazamiento definitivo, sin derecho de retorno, a otro centro de trabajo en Vitoria-Gasteiz.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser desplazados de manera definitiva y sin derecho de retorno, a otro centro de trabajo en Vitoria-Gasteiz, en cuyo caso la relación laboral se regulará por el convenio aplicable en el centro de destino.

Si el desplazamiento definitivo conllevara pérdida de la antigüedad consolidada por el trabajador, éste percibirá una indemnización por pérdida de antigüedad de 7.000 euros y se le garantizará una estancia mínima de cinco años en el nuevo centro.

Esta opción tiene carácter voluntario para el trabajador/a y deberá ejercitarla en un plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio.

3) Desplazamiento definitivo, sin derecho de retorno, a otro centro de trabajo fuera de Vitoria-Gasteiz.

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser desplazados de manera definitiva y sin derecho de retorno, a otro centro de trabajo fuera de Vitoria-Gasteiz, en cuyo caso la relación laboral se regulará por el convenio aplicable en el centro de destino.

Si el desplazamiento definitivo conllevara pérdida de la antigüedad consolidada por el trabajador, éste percibirá una indemnización por pérdida de antigüedad de 7.000 euros y se le garantizará una estancia mínima de cinco años en el nuevo centro.

Los desplazamientos al puesto de trabajo serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, debiendo la empresa abonar los gastos de desplazamiento.

Esta opción tiene carácter voluntario para el trabajador/a y deberá ejercitarla en un plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio.

4) Baja voluntaria.

Con la finalidad de alcanzar la plantilla objetivo, se incentivarán las bajas voluntarias, de modo que el trabajador/a que cause baja voluntaria en la empresa, tendrá una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio incrementada en 1.000 euros por cada año completo de antigüedad. La aceptación de la baja voluntaria corresponderá en cualquier caso a la empresa, previa consulta e informe del comité de empresa.

Una vez alcanzada la plantilla objetivo, las bajas voluntarias no tendrán ningún incentivo económico.

5) Plantilla objetivo.

El ajuste a la plantilla objetivo se efectuará preferentemente por los medios recogidos en el presente convenio colectivo. En el supuesto de tener que acudir a otras medidas, se consultará a la comisión de seguimiento del empleo.

6) Comisión de seguimiento de empleo.

Se creará una comisión paritaria de seguimiento del empleo compuesta por un miembro del comité de empresa de cada sindicato firmante y por el mismo número de representantes de la empresa, que tendrá la competencia de estudio y seguimiento de la aplicación de las medidas necesarias para el ajuste de la plantilla actual a la plantilla objetivo, sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

7) Gastos de desplazamiento. 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. Asimismo, los desplazamientos por inicio o finalización de la jornada de los trabajadores y trabajadoras cuyos centros de trabajo estén ubicados en la zona industrial o fuera del límite de la ciudad correrán por cuenta de la empresa.

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 la empresa en la que realice mayor jornada laboral. Caso de realizar igual jornada en todas ellas, se distribuirá a partes iguales entre las empresas.

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 del centro de Mercedes Benz que realicen su jornada en sábado y domingo percibirán un plus de transporte de 15,03 euros mensuales para el año 2021, de 15,40 euros mensuales para el año 2022 y de 15,70 euros mensuales para el año 2023.

La empresa garantizará el medio de transporte al centro de todo el personal y turnos de trabajo, en general se realizará en las mismas condiciones actuales y en el supuesto de nueva contratación de medios de transporte, el comité propondrá alternativas de mejor medio y/o recorridos, siempre que no se trate de uso de los medios de transporte de Mercedes Benz.

Capítulo III. Artículo 13. Conceptos retributivos e indemnizatorios

Artículo 13. Conceptos retributivos 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, en caso de que transcurran más de 7 días de dicho plazo, la cantidad adeudada generará un interés del 10 por ciento, independientemente del interés que se fije en la vía judicial.

A los trabajadores y trabajadoras eventuales se les abonará un anticipo a cuenta al 2º día del mes vencido del 80 por ciento del salario, regulándose el resto a los 7 días; dichos conceptos son los siguientes:

1. Conceptos retributivos:

- a. Salario base.
- b. Complementos:
 - 1. Plus de antigüedad.
 - 2. Plus tóxico, penoso y peligroso.
 - 3. Plus de nocturnidad.
 - 4. Horas extraordinarias.
 - 5. Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.
 - 6. Prima de producción.
 - 7. Incentivos.
 - 8. Plus de puesto de trabajo.

Los complementos salariales, incluidos los del puesto serán consolidables, excepto pluses.

Artículo 14. 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 las tablas salariales anexas.

Artículo 15. Plus de antigüedad

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicio prestados en la misma empresa, en las cuantías que por trienio y categoría profesional figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Se creará una comisión integrada por dos miembros del Departamento de Prevención de la empresa concesionaria y dos miembros del comité de seguridad y salud laboral, que será la encargada de definir las tareas que deban ser consideradas tóxicas, penosas o peligrosas. En caso de discrepancia, las partes someterán la decisión a arbitraje en los términos que de común acuerdo se establezcan.

El listado resultante se unirá al presente convenio como anexo inseparable del mismo.

La empresa concesionaria abonará, con independencia de la categoría profesional del trabajador, la cantidad de 9,20 euros por día efectivo de trabajo realizando tareas tóxicas, penosas y peligrosas en el año 2021, 9,41 euros para el año 2022 y 9,60 euros para el 2023. Sin carácter exhaustivo, no se considerarán días efectivos de trabajo, los descansos semanales, festivos y excesos de jornada.

La empresa concesionaria se compromete a adoptar las medidas necesarias para la paulatina desaparición del riesgo tóxico, penoso o peligroso, momento en el que cesará el

derecho de los trabajadores y trabajadoras al cobro del plus regulado en el presente artículo.

En atención a que la nueva redacción del presente artículo elimina la ambigüedad y las controversias sobre la interpretación y aplicación del hasta ahora vigente, la empresa concesionaria se obliga a desistir del conflicto colectivo interpuesto por esta causa frente al comité de empresa, obligándose así mismo los trabajadores y trabajadoras a desistir de los procedimientos individuales incoados. Todos los trabajadores y trabajadoras se considerarán totalmente saldados y finiquitados a la fecha de firma del presente convenio por el concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, con la excepción que se recoge en el párrafo siguiente.

Al trabajador/a que al tiempo de la firma del presente convenio tuviera un procedimiento incoado en esta materia, se le abonará la diferencia entre los 9,20 euros día que conforme al nuevo sistema se establecen y la cantidad mensual media que percibió en los períodos reclamados en concepto de plus tóxico, penoso o peligroso, previa acreditación de la efectiva prestación de servicio, durante los períodos reclamados, en trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. El abono del importe resultante se efectuará en la nómina del mes de abril de 2021, momento el que se considerarán totalmente saldados y finiquitados por el concepto de plus tóxico, penoso y peligroso.

Este artículo entrará en vigor a partir de la publicación del convenio en el BOTHA.

Artículo 17. Plus de nocturnidad

Tendrán la consideración de horas nocturnas las trabajadas entre la 22:00 y las 06:00 horas. Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada durante las mismas, tendrán derecho a percibir un incremento del 25 por ciento sobre su salario base.

El trabajador/a que realice trabajos nocturnos podrá optar por cobrar el plus de nocturnidad o por reducir su jornada de trabajo en un 20 por ciento, pudiendo acumular los descansos correspondientes para disfrutarlos en días completos, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores y trabajadoras 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 beneficios, 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.

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. En ningún caso, como consecuencia del cambio del devengo de dichas pagas, el trabajador/a percibirá una mayor cuantía que la que le hubiera correspondido por el devengo anterior.

La paga de beneficios devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquél 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.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 33 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 o accidente de trabajo y de maternidad se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 19. Calzado

La empresa entregará al inicio de la prestación de servicios un par de calzado adecuado, que se renovará cuando se deteriore y previa entrega del anterior.

Artículo 20. Obligaciones sociales

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

Capítulo IV. Artículo 21. Licencias y permisos

Artículo 21. Licencias y permisos

El trabajador/a, 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. Matrimonio civil o religioso: 25 días naturales. Esta licencia se ampliará a las uniones de convivencia que acrediten mediante certificado del juzgado o ayuntamiento una unión de dos años, disfrutándose en el tercer año. Si legaliza la situación mediante matrimonio civil o religioso no se podrá volver a disfrutar de nueva licencia de este tipo.

2. Fallecimiento de cónyuge o hijos: 4 días naturales.

3. Fallecimiento, enfermedad grave, operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de padres-madres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, directos: 3 días naturales.

4. Enfermedad grave, operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización del cónyuge o hijos/as: 4 días naturales.

5. Fallecimiento, enfermedad grave, operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de padres-madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, políticos: 2 días naturales.

6. Alumbramiento de esposa: 4 días naturales ampliables a otros 3 cuando concurrese cesárea o enfermedad grave. Se considera enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, hospitalización o desahucio. El permiso por hospitalización u operación quirúrgica de familiares se podrá coger durante la estancia del familiar en el centro sanitario.

7. Matrimonio de padres-madres, hijos/as y hermanos/as, incluidos los políticos: 1 día

natural.

8. En todos los casos de licencia anteriores, se podrán ampliar hasta 2 días naturales más cuando el trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia.

9. 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 ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

11. Todos los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un periodo no retribuido de 10 días al año, notificándolo a la 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 previa presentación del certificado de convivencia.

Artículo 22. Excedencias

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, incluidas prórrogas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No pudiendo acogerse a una nueva situación de excedencia hasta no haber transcurrido un año de la anterior, debiendo preavisar el trabajador/a su reingreso al menos con 20 días de antelación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo

establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo: toda persona trabajadora afectada por este convenio con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes, ni superior a 2 años, sin posibilidad de prórrogas.

La excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo preavisar al trabajador o trabajadora su reingreso con al menos 20 días de antelación. No pudiendo acogerse a una nueva situación de excedencia hasta no haber transcurrido un año de la anterior.

Artículo 23. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

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, o en accidente, sea o no laboral, que requiera hospitalización: el 100 por cien 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 cien 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 cien 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 cien del total de las retribuciones diarias o mensuales.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a 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/a caso de estar éste efectivamente desarrollando su habitual actividad en la empresa.

Artículo 24. Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras de 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 la empresa a ejecutar las gestiones oportunas que permitan la efectividad del reconocimiento dentro del referido plazo. Esta se realizará durante la jornada laboral, en organismos oficiales o por mutua de accidentes. La empresa entregará a los trabajadores y trabajadoras su informe médico emitido, tan pronto se le facilite a ella.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores y trabajadoras, y son los siguientes:

a) Reconocimientos previos al ingreso.

b) Reconocimientos periódicos anuales.

c) Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos de conformidad con la normativa vigente. Los trabajadores y trabajadoras que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral, siempre que los realicen organismos oficiales y no supongan coste alguno para la empresa.

d) Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico, a las trabajadoras siempre que lo realicen organismos oficiales y no supongan coste alguno para la empresa.

Artículo 25. Póliza de seguros

La empresa suscribirá un seguro de vida, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total derivadas de accidente laboral o no, que garantice al trabajador/a o a sus derechohabientes una indemnización por valor de 18.646,93 euros para el año 2021, de 19.066,48 euros para el año 2022 y para el año 2023 de 19.447,81 euros.

Artículo 26. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

La empresa estará obligada a cambiar de puesto de trabajo a la mujer embarazada que lo solicite durante el período de gestación, de conformidad con la [Ley 31/1995](#) .

Igualmente, tendrá derecho a acumular los períodos de descanso de las 16 semanas que legalmente le corresponden por maternidad.

El permiso por lactancia tendrá la duración de una hora, que la trabajadora podrá reducir de su jornada.

Artículo 27. Disminuidos físicos y psíquicos

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

Artículo 28. Jubilación anticipada

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio podrán jubilarse

anticipadamente a los 60 años, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 29. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores y trabajadoras, al ingreso a su servicio, de dos buzos, así como los guantes necesarios; estando los trabajadores y trabajadoras obligados a devolver la ropa usada.

Al personal femenino se le proveerá de ropa de trabajo adecuada (casaca y pantalón o similar), asimismo se le aportará una chaqueta.

La ropa recogida en este artículo se renovará semestralmente, la entrega del primer equipamiento se efectuará la primera quincena del mes de marzo y el segundo en la segunda quincena del mes de septiembre.

Los trabajadores y trabajadoras que efectúen por sus medios el lavado de la ropa laboral, percibirán un complemento extrasalarial anual de 268'92 euros para el año 2021, de 275 euros para el año 2022 y de 280,50 euros para el año 2023. Este complemento se abonará en doce mensualidades.

Asimismo, proporcionará el material de protección individual que en cada caso se requiera. El lavado de ropa del personal de pintura de Mercedes Benz será por cuenta de la empresa, si bien los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al percibo del complemento reconocido en el párrafo anterior.

Artículo 30. Aseo personal

La empresa facilitará en lo posible que cada trabajador/a disponga de vestuario, aseo y duchas adecuados en cada centro.

Capítulo V. Artículo 31. Contratación de trabajadores y trabajadoras

Artículo 31. Contratación de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido a tiempo parcial tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes o ampliaciones que se produzcan en el centro, según criterios de idoneidad, debiendo solicitar por escrito a la empresa la ampliación de su jornada y dando traslado de ello a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para su control.

Los trabajadores y trabajadoras fijos con jornada irregular, que reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo, una vez agotado el derecho prioritario recogido en el punto anterior, obtendrán el derecho preferente para ocupar los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación con jornada normalizada de lunes a viernes de carácter fijo. El derecho prioritario de contratación fija se extenderá a los trabajadores y trabajadoras con contrato para los fines de semana, siempre que reúnan las condiciones de idoneidad.

Para determinar el criterio de idoneidad recogido anteriormente, el comité de empresa elevará informe que será tenido en cuenta por la empresa antes de proceder a la nueva contratación y/o ampliación de jornada.

Las nuevas contrataciones, cuando se trate de trabajos de duración indefinida, se ajustarán al modelo de contrato del anexo I.

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

En el término de 10 días de efectuada la contratación se entregará al comité de empresa copia del A22 de alta y del contrato realizado. El período de prueba de los nuevos contratos no excederá de 3 meses para los técnicos y titulados, y de 1 mes para los demás trabajadores y trabajadoras. En contrataciones de polivalencias para dos o más categorías, la retribución será la de categoría superior.

Artículo 32. Clasificación profesional

Los trabajadores/as con categoría limpiador/a que lleven en la empresa tres años de antigüedad, pasarán automáticamente a la categoría de peón especialista, generando de esta forma los conocimientos y la especialización necesarios para el desempeño de dicha categoría.

La permanencia de 6 meses en un año u 8 meses en dos años realizando trabajos de superior categoría, dará derecho a la adquisición de dicha categoría superior.

Cuando la empresa necesite cubrir puestos de superior categoría, se hará mediante promoción interna, en caso de que no haya personal adecuado la empresa recurrirá a la contratación exterior. Asimismo, cuando las contrataciones sean de oficios distintos al de limpiezas, estos se procurarán cubrir mediante promoción interna. En ambos supuestos en el Tribunal Calificador habrá un miembro del comité de empresa.

Las empresas concesionarias del servicio de limpieza del centro Mercedes-Benz Vitoria, aplicarán su propio Plan de Igualdad de empresa. Todas aquellas que no contengan en la actualidad un plan de igualdad propio, se adecuarán a la legislación vigente.

Artículo 33. Subrogación empresarial

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales y en el artículo 37 del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y locales de Álava, y, con el fin de conservar los puestos de trabajo, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores y 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, o empresario individual, 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 cual sea la modalidad de su contrato de trabajo. Entendiéndose como obligación subrogatoria exclusivamente la de los trabajadores y trabajadoras adscritos 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 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.

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 otro 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.

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 34. Modificaciones de condiciones de trabajo

Las modificaciones de las condiciones de trabajo, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras afectados, se acordarán con el comité de empresa, abriéndose un período de consultas de 15 días en los que la empresa expondrá las causas motivadoras de la necesidad de modificación. No obstante, si la modificación afecta a un solo trabajador, esta se acordará entre empresa, comité y trabajador. En caso de no alcanzarse acuerdo alguno en dicho período de consultas, la empresa podrá hacer efectiva la modificación dentro de los plazos establecidos en el [Estatuto de los Trabajadores](#) .

Artículo 35. Despido individual y colectivo

Se estará a lo que disponga el Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Álava.

Artículo 36. Sentencias por despido

En los supuestos de despido disciplinario regulado en el [artículo 54 Estatuto de los Trabajadores](#) , si la sentencia firme declarase el despido improcedente, cuando se trate de contratados fijos, indefinidos o de centro, será opción del trabajador/a aceptar la indemnización que corresponda o continuar en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido. Cuando el despido afecte a contratados eventuales, la empresa será quien opte por la readmisión o la indemnización. Cuando se trate de despidos fundamentados en las causas tipificadas en el [artículo 51](#) y [52.c](#) del Estatuto de los Trabajadores la opción de readmisión o indemnización será potestad del empresario.

Capítulo VI. Artículo 37. Garantías sindicales

Artículo 37. Garantías sindicales

Como complemento a lo dispuesto de la [Ley Orgánica 11/1985 del 2 de agosto](#) -de Libertad Sindical- y por la [RDLeg 1/1995 del 24 de marzo](#) - [Estatuto de los Trabajadores](#) -, se establecen en este convenio las garantías siguientes:

1. Ningún trabajador/a podrá ser discriminado, ni despedido o sancionado por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. El trabajador/a que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los órganos de 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, previamente a la comunicación a éste.

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 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 de personal dispondrán de 25 horas laborales al mes, que serán acumulables excepto en vacaciones y situaciones de Incapacidad Temporal, para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fueran convocados por el sindicato al que pertenezcan. Las horas de crédito horario de los miembros del comité de empresa y de los delegados de las secciones sindicales, de una misma central sindical, podrán acumularse anualmente para el uso individual o personal y cederse mensualmente entre los delegados de la misma central sindical y siempre para los fines de actividad 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 33 de éste convenio, seguirán 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 38. Secciones sindicales

Los trabajadores y trabajadoras afiliados 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 sello del representante provincial 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	Nº DE AFILIADOS/AS	Nº DE DELEGADO/A
Hasta 50 trabajadores y trabajadoras	5	1
Más de 50 trabajadores y trabajadoras	10	1

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del comité de empresa, respecto de la sección sindical, representando únicamente a los afiliados de su sindicato.

Artículo 39. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio dispondrán de 5 horas abonables al año durante su 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 40. Comités de seguridad y salud laboral

Las normas de aplicación del presente precepto serán:

- [Ley 31/1995 de 8 de noviembre](#) de Prevención de Riesgos Laborales.
- [Real Decreto 39/1997 de 17 de enero](#) , sobre Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.
- [Ley 54/2003](#) , vigente desde 14 de diciembre de 2003, sobre Reforma en materia de Prevención de Riesgos Laborales, actividad preventiva que debe ser integrado en el sistema general de la gestión de la empresa.
- Y cualquier otra disposición legal complementaria y/o específica aplicable a la seguridad y salud laboral. Citados comités de seguridad colaboran con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y absentismo existente en la empresa.

Artículo 41. Incremento salarial

Durante la vigencia del presente convenio se garantiza un incremento salarial de un 2,25 por ciento para el año 2021, un 2,25 por ciento para el 2022 y un 2 por ciento para el 2023; sobre todos los conceptos salariales y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021. Estos incrementos salariales aparecen ya incluidos en los conceptos económicos que para cada nivel y categoría profesional figuran en las tablas salariales anexas para los años 2021, 2022 y 2023.

Las pagas extraordinarias de beneficios, julio y Navidad serán de igual cuantía a las retribuciones del salario mensual según categorías y que se reflejan en las tablas salariales anexas.

Artículo 42. Dietas por desplazamiento

Los trabajadores y trabajadoras que tengan que desplazarse a realizar trabajos fuera del Territorio Histórico de Álava, percibirán en concepto de desplazamiento de dieta alimenticia las siguientes cantidades:

Año 2021: 42,05 euros por día incluyendo desayuno comida y cena.

21,13 euros por día incluyendo desayuno y comida.

Año 2022: 43 euros por día incluyendo desayuno comida y cena.

21,60 euros por día incluyendo desayuno y comida.

Año 2023: 43,86 euros por día incluyendo desayuno comida y cena.

22,03 euros por día incluyendo desayuno y comida.

La empresa está obligada a reservar y abonar el alojamiento al trabajador/a que tenga que desplazarse, siempre que el trabajo tenga una duración superior a un día natural.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan que desplazarse con su propio vehículo, se les abonará la cantidad de 0,32 euros por kilómetro para el año 2021, de 0,33 euros por kilómetro para el año 2022 y de 0,34 para el año 2023.

Artículo 43. Estudios de euskera

La empresa se compromete a realizar las gestiones con la Cámara de Comercio de Álava a fin de garantizar el cumplimiento del convenio suscrito entre la referida Cámara y la Diputación Foral de Álava para la promoción del euskera en la empresa. Asimismo, la empresa estudiará las solicitudes de las matriculas que no sean cubiertas por el convenio de Promoción del euskera.

Artículo 44. Plus de domingos y festivos

Los trabajadores y trabajadoras contratados al efecto para realizar trabajos los fines de semana y festivos, percibirán los domingos y festivos oficiales que efectivamente trabajen las siguientes cantidades:

Año 2021 = 26,32 euros por domingo o festivo trabajado.

Año 2022 = 26,91 euros por domingo y festivo trabajado.

Año 2023 = 27,45 euros por domingo y festivo trabajado.

El plus de domingos y festivos que perciben los trabajadores y trabajadoras subrogados de la empresa Sormen se verá incrementado durante la vigencia del presente convenio en el mismo porcentaje que experimente el salario.

Artículo 45. Primas individuales

Las primas individuales que actualmente existen, pasarán a ser primas de puesto de trabajo, en las mismas condiciones y cuantías que actualmente estén pactadas. Estas primas se actualizarán anualmente durante la vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario.

Disposiciones adicionales

— 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 órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios del CRL/LHK creado mediante el [Decreto 471/2013, de 30 de diciembre](#) .

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

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

partes deberán negociar de buena fe.

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

1. La empresa que inicie el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá aportar a 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 [RD 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 (RCL 2015, 1654), 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 período 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 (RCL 2015, 1654)

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.

— Ambas partes convienen en considerar denunciado este convenio el 1 de enero 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.

— 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, LSB-USO, 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

Anexo I.

Descripción de funciones de las categorías profesionales

1. Personal de limpieza

1.1. Encargado/a general. Es el empleado/a que reuniendo las condiciones profesionales y humanas exigidas para el cargo, a las ordenes inmediatas de la dirección de la empresa, gerencia o jefes superiores, coordina el trabajo de los encargados de zona, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos de productividad y de control del personal y demás incidencias que se sucedan en la plantilla.

1.2. Encargado/a de zona. Es el empleado/a que, a las ordenes inmediatas del encargado/a general, es responsable de la inspección de los centros de trabajo y tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo, siendo sus funciones específicas las siguientes:

a) Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

b) Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado/a general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

c) Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos del personal bajo su mandato las incidencias que hubiere, informando de ellas a sus superiores a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.

1.3. Encargado/a de grupo. Es el empleado/a que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores y trabajadoras, siendo sus funciones específicas las siguientes:

a) Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

b) Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración de los materiales y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

c) Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

d) Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

1.4. Responsable de equipo. Es el empleado/a que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores y trabajadoras. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado/a de grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará funciones de limpiador.

1.5. Especialista/oficial/conductor limpiador. Es el operario/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión. Estando en posesión del permiso de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para realizar las tareas encomendadas por la misma a través de los mandos intermedios, siendo responsable tanto de su manejo como de su funcionamiento y mantenimiento.

1.6. Peón especialista/ayudante. Es el operario/a que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo. Ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene por su jefes inmediatos, con la aportación de un esfuerzo físico esencial.

1.7. Limpiador/a. Es el operario/a que sin haber alcanzado la categoría de peón especialista/ ayudante debido al tiempo de prestación exigido por el presente convenio,

realiza las mismas funciones de limpieza descritas para dicha categoría, siempre que estas no supongan la especialización y conocimientos exigidos a dicha categoría superior.

1.8. Carretillero/a- Es el operario en posesión del carnet B1 y/o carnet de conducir carretillas otorgado por la empresa competente y realiza las siguientes funciones: conduce todo tipo de carretillas ya sean eléctricas o de gasoil, utilizándolas adecuadamente conforme a las normativas de seguridad, realizando movimientos de útiles y materiales requeridos por el servicio, tales como palets, plataformas, raks, etc... Atiende el mantenimiento básico que las carretillas a su cargo precisen, cuidando de sus instrumentos de trabajo necesarios para el desempeño eficaz de su cometido.

Anexo II.

Tabla salarial año 2021

PERSONAL DE LIMPIEZA	S. BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	
				PRIMERO	SIGUIENTE
Encargado/a general	1.502,23	1.502,23	22.533,45	72,51	58,22
Encargado/a de zona	1.439,85	1.439,85	21.597,75	69,76	55,79
Encargado/a de grupo	1.264,84	1.264,84	18.972,60	61,28	49
Responsable de equipo	1.232,53	1.232,53	18.487,95	59,70	47,76
Especialista/oficial/ conductor limpiador	1.322,61	1.322,61	19.839,15	64	51,24
Peón especialista/ayudante	1.241,68	1.241,68	18.625,20	60,15	48,11
Limpiador/a	1.136,36	1.136,36	17.045,4	56,82	45,45
Carretillero/a	1.228,67	1.228,67	18.430,05	59,50	49,16

Además del salario estipulado en las tablas salariales, el carretillero/a percibirá la prima de 93,90 euros mensuales por 15 pagas = 1.408,5 euros anuales por la realización de la jornada fijada en el artículo 8 del presente convenio.

Tabla salarial año 2022

PERSONAL DE LIMPIEZA	S. BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	
				PRIMERO	SIGUIENTE
Encargado/a general	1.536,03	1.536,03	23.040,45	74,15	59,52
Encargado/a de zona	1.472,24	1.472,24	22.083,36	71,33	57,04
Encargado/a de grupo	1.293,29	1.293,29	19.399,35	62,66	50,10
Responsable de equipo	1.260,26	1.260,26	18.903,90	61,04	48,83
Especialista/oficial/ conductor limpiador	1.352,36	1.352,36	20.285,40	65,44	52,39
Peón especialista/ayudante	1.269,61	1.269,61	19.044,15	61,50	49,19
Limpiador/a	1.161,92	1.161,92	17.428,80	58,09	46,47
Carretillero/a	1.256,31	1.256,31	18.844,65	60,83	50,26

Además del salario estipulado en las tablas salariales, el carretillero/a percibirá la prima de 96 euros mensuales por 15 pagas = 1.440 euros anuales por la realización de la jornada fijada en el artículo 8 del presente convenio.

Tabla salarial año 2023

PERSONAL DE LIMPIEZA	S. BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS Y VACACIONES	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD TRIENIO	
				PRIMERO	SIGUIENTE
Encargado/a general	1.566,75	1.566,75	23.501,25	75,63	60,72
Encargado/a de zona	1.501,68	1.501,68	22.525,20	72,77	58,20
Encargado/a de grupo	1.319,15	1.319,15	19.787,25	63,92	51,11
Responsable de equipo	1.285,46	1.285,46	19.281,90	62,26	49,81
Especialista/oficial/ conductor limpiador	1.379,40	1.379,40	20.691	66,80	53,45
Peón especialista/ayudante	1.295,01	1.295,01	19.425,15	62,73	50,18
Limpiador/a	1.185,16	1.185,16	17.777,40	59,26	47,40
Carretillero/a	1.281,43	1.281,43	19.221,45	62,06	51,28

Además del salario estipulado en las tablas salariales, el carretillero/a percibirá la prima de 97,92 euros mensuales por 15 pagas = 1.469,14 euros anuales por la realización de la jornada fijada en el artículo 8 del presente convenio.