



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Optima Facility Services, S.L. (centros de la Diputación Foral de Bizkaia) (código de convenio 48101851012019).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 10 de julio de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

*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 y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo 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 la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 15 de octubre de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OPTIMA FACILITY SERVICES, S.L.  
(CONCESIONARIA DE LIMPIEZALOS CENTROS DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA)****Artículo 1. — *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal del servicio de limpieza que presta sus servicios en los centros del Acuerdo Marco de la Diputación Foral de Bizkaia para la empresa Optima Facility Services, S.L. como concesionaria de éste servicio.

**Artículo 2. — *Ámbito temporal***

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero del 2022 y finalizará el 31 de diciembre del 2029. Este Convenio se entenderá denunciado el 1 de enero de 2030, comprometiéndose ambas partes a iniciar deliberaciones en el plazo de 15 días a contar de la fecha de entrega de la plataforma. Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Los efectos de lo acordado en este Convenio, tendrá efectos a partir del 1 de enero del 2025, momento a partir del cual esta plantilla tendrá garantizada como subida mínima la subida de la Mesa general de la Administración Pública Vasca, además o independientemente de la subida adicional que se pueda derivar en el seno de la negociación colectiva del presente Convenio.

**Artículo 3. — *Retribución salarial***

Para los años 2022, 2023 y 2024 los salarios y materias económicas del convenio no tendrán incremento alguno y permanecerán vigentes con las tablas del 2021.

Los incrementos salariales a partir del 1 de enero del 2025 y hasta el 31 de diciembre del 2029 serán los siguientes:

- Incremento anual de la Mesa General de la administración Pública vasca + 2,50% respecto a las tablas de referencia con el aumento del 9,80% que constan en Anexo 2.

**Artículo 3. bis. — *Paga única de firma de convenio***

Se acuerda que, en enero del 2025, la empresa abonará una paga única de firma de convenio por importe del 9,80% sobre el salario base y el Plus Convenio, respecto las tablas del año 2021, que vendrá derivado de la subida salarial de la mesa general de la administración pública vasca para los años 2022 a 2024. Los importes de las pagas únicas se determinan en el Anexo 1 del Convenio.

Esta paga única se percibirá por el personal en activo que hubiere iniciado su relación laboral con la Compañía antes del 31 de diciembre de 2024.

El personal que hubiere iniciado su relación laboral durante el año 2024, percibirá el importe de la paga a proporción con el tiempo de trabajo entre el día de su alta y el 31 de diciembre de 2024.

La paga única se percibirá en proporción a la jornada laboral de cada trabajador que tuvieren a fecha 1 de enero del 2025.

**Artículo 3. ter. — *Plus Convenio***

Desde el 1 de enero del 2025 se acuerda incluir el importe nominal de «Plus Convenio» dentro del «Salario base», quedando este concepto fuera de las nóminas del personal de limpieza de la Diputación Foral de Bizkaia a partir de dicha mensualidad.

**Artículo 4. — *Condiciones más beneficiosas***

Se respetarán las condiciones pactadas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio. A todas/os las/os trabajadoras/ es afectados por el presente Convenio se les garantizarán las subidas pactadas en el artículo 3.

**Artículo 5.— Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos**

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

**Artículo 6.— Retribución de vacaciones**

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc.).

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

**Artículo 7.— Gratificaciones extraordinarias**

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en marzo, julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono. Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 6 sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la Paga de julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso así mismo, la Paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

**Artículo 8.— Antigüedad**

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso del trabajador/a en la empresa. Su devengo será:

Primer trienio: 5%. —.

Segundo trienio: 9%. —.

Tercer trienio: 13%. —.

Cuarto trienio: 17%.

Y así sucesivamente.

**Artículo 9.— Horas extraordinarias**

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina. Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa. En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevas/os trabajadoras/es para esos trabajos. El Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, dentro de sus atribuciones, controlarán esa contratación. Supresión inmediata de las horas extras habituales.

**Artículo 10.— Plus de transporte**

La cuantía del mismo en la actualidad es de 3,02 euros por día. Para los años 2025 a 2029 se verá incrementado por la aplicación del porcentaje reflejado en el artículo 3. En el supuesto de que se esté practicando el pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas. En los casos excepcionales en que la asistencia



o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transportes públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a, será de 0,29 euros/km en la actualidad, actualizables según lo dispuesto en el artículo 3. Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

#### **Artículo 11.— Dietas**

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de los/as trabajadores/as que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el/la trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

#### **Artículo 12.— Jornada laboral**

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales. La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Se disfrutará de dos puentes remunerados al año que no se descontarán del periodo vacacional. El disfrute de dichos puentes no podrá superar el 40% de la plantilla de un mismo centro.

Asimismo, se establece como días de fiesta los días 24 de diciembre y 31 de diciembre.

Todos/as los/as trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 30 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos/as los/as trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tuvieren derecho a descanso por bocadillo, tendrán derecho a parar durante los 30 minutos para comer el bocadillo.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 33,34 euros por 12 mensualidades, excepto para aquellos casos en que el segundo o posterior turno se haya conseguido por medio de adjudicación de una vacante de ampliación de jornada.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de correturnos para que el personal que trabaje pueda descansar 48 horas continuadas (36 horas de descanso semanal y las 12 horas correspondientes al descanso diario) a la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corre-turnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un corre-turnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.



Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo. En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente dé el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de lunes a viernes.

**Artículo 13.— Vacaciones**

Se disfrutarán treinta y uno días naturales dentro del período de Julio a septiembre. Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario. En caso de que el/la trabajador/a esté en dos o más empresas, la empresa Optima respetará el calendario de vacaciones que tuviera en la otra empresa, siempre que en dicha empresa realice mayor jornada que en Optima, de manera que pueda realizar su descanso en todas ellas a la vez.

Una vez que se solicite el periodo vacacional y el disfrute de los dos puentes anuales por escrito, la empresa deberá contestar por escrito la concesión o no de su concesión. En el caso de no haber contestación por parte de la empresa en el plazo de 15 días, los períodos solicitados se entenderán aceptados a todos los efectos.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el/la trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, se estará a lo regulado en el Convenio Sectorial para dicha materia. Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos, excepto para aquellos/as trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos/as trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una incapacidad temporal, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que el/la trabajador/a como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

**Artículo 14.— Desplazamientos**

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los/as trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los/as trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entendiéndose por seguidamente que, entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

**Artículo 15.— Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo**

Los cambios de puestos de trabajo se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la jurisdicción social competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada. Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos/as trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.



Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se comunicará a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as. En caso de darse estas modificaciones, también se informará de ellas a los/as trabajadores/as afectados/as con quince días de antelación, pudiéndose negar a este cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

**Artículo 16.— Ingresos, ceses, contratos de trabajo**

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Miembro del Comité de Empresa, previamente a la firma del mismo cuando el/la trabajador/a así lo requiera.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- 15 días para los contratos de duración determinada.
- 1 mes para los contratos indefinidos.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador/a en la empresa, ésta deberá entregar a los/as delegados/as del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.

El/la trabajador/a que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Para el personal con categoría de Encargado/a o superior, el preaviso deberá ser de un mes. El mismo preaviso de un mes se aplicará a los administrativos/as y al personal titulado.

**Artículo 17.— Licencias**

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de 21 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos. Se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un/a trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.
- b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días laborables.
- c) En caso de fallecimiento de padres, madres, padres y madres políticos/as, hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as, abuelos/as, nietos/as, abuelos/as políticos/as e hijos/as políticos/as, 3 días laborables.
- d) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, habrá un permiso de 5 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente.
- e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos/as. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.
- f) En caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, 3 días, ampliables 3 más cuando concurriese enfermedad grave.
- g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, madres, hijos/as, hermanos/as y nietos/as), permiso de un día.
- h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.



- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.
- l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente. Este límite no se establecerá en caso alguno para la asistencia a médicos especialistas.
- m) Se acuerdan 50 horas anuales para el acompañamiento a médico de cabecera o médicos especialistas o urgencias, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y convivientes, debiéndose acreditar tal parentesco o convivencia.
- n) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.
- o) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e), las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de parentalidad, 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 ambos progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Si, con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.
- p) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, o en el caso de las adopciones o guarda legal con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Este permiso será para ambos progenitores.
- q) Para los permisos recogidos en los apartados a), b), c), d) y f), el cómputo de la licencia se iniciará el primer día laboral inmediatamente posterior al hecho causante.

#### *Licencia sin salario*

- a) Una semana para todos los/as trabajadores/as con antigüedad de 1 año, sin sueldo, pero sí de cotización a la Seguridad Social. Esta semana se disfrutará junta o separada, pero no se podrá acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b), c), d), f), del artículo 17 del convenio. Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles. Para aquellos/as trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

#### **Artículo 18.— Vacantes**

Las vacantes son aquellas posiciones desiertas, por las causas definitivas o provisionales que se definirán a continuación:

Las causas de vacante definitivas serán la dimisión del trabajador, el despido por causas legales, el pase a pensionista definitivo, la defunción del trabajador o la ampliación del servicio que genere un puesto de nuevo creación.



Las causas de vacante provisional serán las excedencias, cuya duración mínima sea de un año, o las incapacidades permanentes con periodo de revisión establecido por el Instituto General de la Seguridad Social (INSS).

Los puestos de trabajo que queden establecidos como vacante, serán un todo indivisible, no pudiéndose fraccionar horas de la vacante entre diferentes empleados.

Inicialmente, la vacante, una vez se produzca el hecho causante, se sacará por las mismas horas y categoría que hubiere dejado vacantes la titular. Esta vacante estará supeditada a la modificación de horas por parte del cliente que la empresa justificará con documento oficial de Diputación Foral al Comité con la necesidad de modificación de dichas horas inicialmente publicadas (aumento o descenso), en cuyo caso la vacante publicada será modificada, o incluso la amortización del puesto, que comportará la retirada de la vacante. Esta modificación de la vacante publicada se podrá realizar desde que se conozca el motivo causante hasta que finalice el plazo de remisión de propuestas por parte de la plantilla el cual se define en este artículo.

Una vez se publique la vacante, que podrá ser modificada según lo regulado en el párrafo anterior, se informará a toda la plantilla de la Diputación Foral de Bizkaia para que en un plazo de 15 días los empleados y empleadas interesados puedan enviar a la empresa la solicitud de dicha vacante. Si la vacante se viera modificada, se dará otro plazo de 15 días para que la plantilla puedan presentarse nuevas solicitudes. Las solicitudes se podrán realizar para utilizar dicha vacante para el aumento de jornada, sin necesidad de renunciar a su otro puesto, siempre y cuando sean compatibles con el servicio que ya se viene prestando; o para solicitar un puesto por puesto, es decir, dejando el servicio que se venía prestando para ir al puesto de trabajo vacante, debiendo indicar en las solicitudes, de manera inequívoca, que tipo de solicitud se está realizando.

De entre todas las solicitudes remitidas, la empresa, en el plazo de 10 días, realizará el estudio de las mismas en base a los siguientes criterios de prioridad por orden de prevalencia:

- a) Tendrá prioridad el personal del mismo centro que el de la vacante sacada a anuncio por orden de antigüedad.
- b) En caso de no darse la situación anterior, se asignará por estricto orden de antigüedad de entre el personal de todos los centros del Acuerdo Marco de la Diputación Foral de Bizkaia.

Una vez se asigne esa vacante, y en caso de que la misma haya sido cubierta «puesto por puesto», dejando un puesto desierto, éste se cubrirá con otra publicación de vacante, siguiendo el mismo proceso definido en este artículo.

En el caso de que, con este nuevo proceso de cobertura de vacante, quede otro puesto desierto, la empresa firmante procederá a cubrirlo con un contrato de sustitución para la cobertura de vacante, con duración no superior a los 90 días. Dentro de este plazo, la Compañía procurará la cobertura de la vacante con personal de diversidad funcional o pertenecientes al colectivo de difícil empleabilidad. Si dentro del plazo de 70 días la Compañía no ha encontrado al candidato oportuno, publicará esa vacante para recibir nuevas ofertas de candidatos y asignar esa vacante en base a los criterios anteriores. Y así consecutivamente en formato cascada hasta finalizar la cadena de puestos.

Se establecen las siguientes normas en la asignación de vacantes y posibilidad de acceso a nuevas vacantes:

- a) En aquellas solicitudes de vacante realizadas por empleados que pretendan ampliar la jornada, cuando la vacante publicada sea de un puesto de trabajo cuya hora de inicio sea muy continua a la finalización del turno del servicio ya prestado, solo se podrá optar a la misma cuando entre el centro actual y el centro nuevo por vacante tengan una distancia no superior a treinta minutos a pie. En caso contrario no se podrá optar a dicha vacante.
- b) Aquellas empleadas y empleados que hayan optado a una vacante de ampliación de jornada, solo podrán optar a una siguiente vacante de ampliación de jornada más. Si fuera adjudicataria de una segunda vacante de ampliación de





jornada, su antigüedad a efectos de nuevas vacantes, ya fuere de ampliación de jornada o de «puesto por puesto» será la de esa segunda adjudicación.

- c) Aquellas que sean adjudicatarios de una vacante definitiva de «puesto por puesto» a jornada completa, su antigüedad a efectos de nuevas vacantes será la de esa última adjudicación.

**Artículo 19.— Pago de salarios**

El pago de salario se hará efectivo el último día laborable del mes de devengo. El interés por mora de pagos de salario será del 10% de lo adeudado. El pago se hará mediante ingreso bancario.

Si por común acuerdo entre las partes se utilice cheque bancario o pagaré para el abono del salario, se concederá al trabajador/a una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del salario que hayan devengado en el momento de la solicitud, sin que pueda exceder del 90% del salario. Dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

**Artículo 20.— Formación**

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los/as trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

**Artículo 21.— Bajas**

- a) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja. A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el/la trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

- b) De accidente Laboral: desde el primer día y mientras permanezca en situación de I.T., el 100% del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el/la trabajador/a no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el/la trabajador/a tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o posparto.

**Artículo 22.— Excedencias**

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, madres, padres y madres políticos/as, cónyuge e hijos/as, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante lleve una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el/la trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.



Tendrá derecho a excedencia todo/a trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos cualquiera que sea. La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección. Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación.

Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de dos años con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido o se haya amortizado su puesto de trabajo

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

### **Artículo 23.— Salud laboral y ropa de trabajo**

Se cumplirá la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso en la empresa de dos conjuntos de ropa de trabajo, entregándose cada seis meses otro equipo de trabajo nuevo. En cuanto al calzado se dará un par adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica voluntaria, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. En el caso de que la trabajadora o trabajador acepten la realización del examen médico y posteriormente no acudan a la cita concertada sin causa justa alegada, verán descontadas 2 horas de la nómina de dicho mes en concepto de absentismo.

Se incluirá, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico, y para los trabajadores, un examen urológico. A las trabajadoras y trabajadores que voluntariamente opten por hacer este reconocimiento en la Seguridad Social, en vez del de Empresa, se le concederá el tiempo necesario a tal efecto.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos tendrán revisión médica cada mes. A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

### **Artículo 24.— Seguro de accidente laboral o «in itinere»**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o «in itinere» que cubran:

- Muerte del trabajador/a: 30.131,08 euros.
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 30.131,08 euros

Dicho derecho cubrirá a todos/as los/as trabajadores/as. Todos los representantes de los/as trabajadores/as podrán solicitar copia de la póliza.

Las cantidades dispuestas anteriormente se incrementarán para los años 2025 a 2029 en porcentaje que resulte del artículo 3.

### **Artículo 25.— Derechos sindicales**

#### **1. De los comités de empresas**

Derecho de información

Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución y derecho de emisión de informe previo,



en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones. El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente. Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo. Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores/as en la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente. Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de los/as trabajadores/as, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

## 2. *De las secciones sindicales*

Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses. Los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por delegados/as Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los/as delegados/as Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los/as delegados/as Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o delegados/as Sindical, comunicándoselo a la Dirección de la Empresa.

## Funciones de los delegados/as Sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.



2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.
- b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

### 3. *De los/as Trabajadores/as*

#### Derecho a Huelga

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los/as trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo. Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los/as trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo. Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

#### **Artículo 26.— Jubilación**

##### *Jubilación parcial y 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 del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del Convenio acuerdan:

A los/as trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial salvo la edad (menor de 65 años) la soliciten y les sea reconocida, las empresas



estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido (75%) y el/la trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajar. Cuando se señale por el/la trabajador/a otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y trabajador/a.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el/la 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/a trabajador/a con objeto de sustituir al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, cuando el/la 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 todos los 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.

Se mantendrá íntegramente la redacción actual del Contrato de Relevo mientras legalmente sea compatible con la regulación legal sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial. En este sentido las partes acuerdan la ampliación de la normativa actual hasta la fecha en la que de forma legal del contrato lo permita.

#### **Artículo 27.— Subrogación**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo sectorial de limpieza de Bizkaia.

#### **Artículo 28.— Comisión mixta paritaria**

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios. Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales. Asimismo, esta misma comisión se deberá reunir cada vez que se publique en el «Boletín Oficial del País Vasco» una subida salarial de la Mesa general de la Administración pública vasca, para trasladar esa subida a esta plantilla y actualizar las tablas salariales parcialmente en base a esta, a expensas de las subidas adicionales ya pactadas para los años 2025 a 2029 y las subidas que pudieren pactar a partir del 2030 las partes negociadoras de este Convenio.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.



La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente. Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del Preco, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el del Consejo de Relaciones Laborales sito en Alameda Urquijo, 3, (48011-Bilbao).

### **Artículo 30.— Medidas de fomento de empleo**

#### *Pluriempleo*

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector. Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

#### *Contratación*

La contratación se hará conforme a las modificaciones de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un/a trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador/a indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al SEPE y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente, la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

La Empresa adjudicataria deberá obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos/as en plantilla, siempre que el porcentaje de absentismo lo permita.

Se considerarán fijos/as de plantilla a efectos de cómputo a los/as contratados/as indefinidamente. A efectos de cómputo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

### **Artículo 31.— Cláusula de inaplicación**

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

1. La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días ante la representación legal de los/as trabajadores/as. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los/as trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será



adoptado por la mayoría de cada parte de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes, podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte.

En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los/as trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue al ORPRICCE o Comisión Consultiva Nacional en su caso.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

### **Disposición Adicional Primera**

Para todo lo no contemplado en el presente convenio, incluido el régimen disciplinario aplicable, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Bizkaia.



ANEXO 1  
TABLAS SALARIALES PAGA ÚNICA DE FIRMA DE CONVENIO

	Euros
<b>Personal obrero</b>	
Peón especialista	2.623,97
Limpiador/a	2.489,31
Conductor/a limpiador/a	2.728,76
<b>Personal mandos medios</b>	
Encargado/a general	2.960,75
Encargado/a de centro	2.641,41
Responsable de equipo	2.562,20





## ANEXO 2

**TABLAS DE REFERENCIA PARA AUMENTOS SALARIALES 2025-2029**

Personal obrero	Mes 31 días (€)	Mes 30 días (€)	Día (€)
Peón especialista	1.792,95	1.735,77	57,84
Limpiador/a	1.690,15	1.636,29	54,52
Conductor/a limpiador/a	1.872,94	1.813,18	60,42
<i>Personal mandos medios</i>			
Encargado/a general	2.001,42		
Encargado/a de centro	1.762,89		
Responsable de equipo	1.703,73		
Plus de transporte	3,02		

\* Estas tablas son el resultado de aplicar el aumento del 9,8% sobre las tablas del 2021 y serán las tablas sobre las cuales se aplicarán los aumentos salariales para los años 2025 a 2029 según lo pactado en el artículo 3 del Convenio, que recoge la absorción del Plus Convenio dentro del Salario Base.



ANEXO 3

**TABLAS SALARIALES 2025-2029**

Las tablas se publicarán anualmente, una vez conocidos todos los indicadores de las que dependen definidos en el artículo 3 del presente Convenio.