



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 Serveo Facility Management, S.A.U., (código de convenio 48006601012009).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta Delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 12 de noviembre de 2025 por la representación de la empresa y por la representación de la parte social.

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 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, 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 19 de enero de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN EL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA****Artículo 1.— *Ámbito personal y territorial***

Las disposiciones de este convenio regularán, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Serveo Facilities Management, S.A.U., y la totalidad del personal que compone el servicio de limpieza para los edificios, locales judiciales y centros de menores de la CAPV, sitios en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por tanto a Serveo Facilities Management, S.A.U. y personas trabajadoras en él incluidos y durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose de manera indefinida hasta que hubiera nuevo acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya. La denuncia del presente acuerdo se producirá con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia pactada, es decir, el 1 de octubre de 2026.

Artículo 3.— *Comisión Paritaria*

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la parte social de la Comisión Negociadora y tres por parte de la dirección de la empresa.

Deberá reunirse a petición de cualquiera de las dos partes en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que sea requerida su intervención y emitir su informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión objeto del asunto que se le someta. Los acuerdos de esta comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría del total de los vocales de cada parte.

Sus funciones serán, como órgano de interpretación de este convenio, las siguientes funciones específicas:

1. Interpretación del presente convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

En caso de desacuerdo en cualquier tema propio de su competencia, cualquiera de ambas representaciones podrá solicitar por mayoría el inicio de un procedimiento de conciliación del Acuerdo Interprofesional Preco, al que deberá concurrir toda la Comisión Paritaria, según lo establecido en el artículo 4 del presente convenio.

Artículo 4.— *Procedimiento de solución de conflictos*

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales Preco a solicitud de cualquier parte legitimada, quedando excluido el sometimiento a arbitraje salvo acuerdo expreso entre ambas partes.

Artículo 5.— *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 de Personal o Delegado 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 autoridad laboral 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 procuraran utilizar para cada centro de trabajo aquellos 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 representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse estas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados/as con quince días de antelación, pudiéndose negar a este cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

Artículo 6.— *Jornada*

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 tramites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de Los Trabajadores, en su artículo 41.

Las personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año podrán disponer de dos días o el equivalente en horas de permiso retribuido mediando una solicitud con antelación suficiente, siempre que no se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Estos días podrán disfrutarse juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes o licencias salvo acuerdo con la empresa, ni podrá coincidir más del 10% de la plantilla que esté prestando en ese día en cada edificio, pudiendo la Empresa denegar el disfrute de los días por necesidades del servicio.

Ese mismo personal disfrutará por turnos de un puente remunerado al año que no se descontará del periodo vacacional, sin que en ningún caso pueda coincidir en el disfrute más de la mitad de la plantilla, excepto en aquellos centros en que sólo haya una persona trabajadora. En caso de que en algún centro se sobrepase el cupo, la selección se hará mediante sorteo entre la plantilla de ese centro.

En caso de no existir dos puentes en el año, las personas que no hayan podido disfrutar de dicho puente, podrán solicitar el disfrute un viernes o un lunes a su elección, no pudiendo coincidir igualmente más de la mitad de los trabajadores del centro.

El disfrute del puente anual deberá ser solicitado en el mes de diciembre del año anterior. En el caso de que la trabajadora se encuentre de baja en ese momento, deberá solicitar el disfrute una vez tenga el alta médica.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo.

Todos los 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 tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán por 12 mensualidades y con la fecha de efectos indicada en el cuadro los importes siguientes:

Año	Importe (€)
2025	38,77
2026	Actualizar según subida pactada

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, la empresa presentará su tabla de corretornos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos corretornos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos y festivos cobrarán el 30% del salario base de ese día. El personal adscrito a un corretornos 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 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 7.—Retribución

Durante la vigencia del Convenio se pactan los siguientes incrementos salariales:

— Año 2025: Incremento equivalente al IPC de la CAPV del año 2024.

— Año 2026: Incremento equivalente al IPC de la CAPV del año 2025 + 0,5%.

Los años en los que el IPC sea negativo, se entenderá como 0%, no pudiendo en ningún caso entenderse el IPC negativo para restar al porcentaje añadido pactado.

A partir del 1 de enero de 2026 el plus convenio se integrará en el salario base, siendo sobre el importe resultante de la suma de ambos conceptos (salario base + plus convenio) al que se le deba aplicar el incremento salarial pactado.

Se adjuntan tablas Salariales como Anexo I.

Artículo 8.—Pago de salarios

El pago de salario se hará efectivo el último día hábil de cada mes. Las empresas deberán dar la opción de recibir el recibo de nómina vía telemática o en papel, haciendo entrega del documento en el lugar de trabajo mediante la encargada/o para la segunda opción.

El interés por mora de pagos de salario será del 10% de lo adeudado.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado 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 5 días de antelación.

Artículo 9.—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 10.—Antigüedad

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

— Primer trienio: 5%.

— Segundo trienio: 9%.

— Tercer trienio: 13%.

— Cuarto trienio: 17%.

Y así sucesivamente.



Según lo dispuesto por la jurisprudencia comunitaria del TJUE y del Tribunal Supremo el cálculo del plus de antigüedad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo deberá realizarse sobre toda la duración de la relación laboral y no únicamente sobre el tiempo de prestación efectiva de servicios. En cualquier caso, se respetarán las antigüedades consolidadas antes del año 2007 en relación a lo dispuesto en el convenio anterior.

Artículo 11.— Plus Transporte

El plus transporte se incrementará en el mismo porcentaje que la subida pactada durante la vigencia del convenio.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,27 euros/km. (actualizar) (euros/km). Se actualizará según las subidas pactadas.

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.

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 12.— Plus Vajilla

Se establece específicamente un plus salarial que compense la tarea de limpieza del menaje de café usado en reuniones grupales realizadas en el centro de trabajo por el personal del cliente cuando sea exigido por la empresa llevar a cabo dicha tarea.

El importe del plus será de 30 euros mensuales, a percibir por la persona trabajadora que realice dicha tarea, y solo en el mes en que se lleve a cabo.

Artículo 13.— Bajas

Siempre que el trabajador/a tenga derecho al reconocimiento de prestaciones por parte de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, percibirá los complementos necesarios por parte de la empresa hasta alcanzar las cuantías que se señalan en los apartados siguientes. El trabajador/a que no tenga cubierto el período mínimo de cobertura exigible legalmente para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, solo percibirá de la empresa la cantidad complementaria:

- 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 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 IT, el 100% del salario real vigente en cada momento.

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

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



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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) de este artículo, los complementos de prestación a cargo de las empresas por contingencias comunes no superarán en ningún caso los 12 meses

Artículo 14.— Vacaciones

Todo el personal disfrutara de 23 días laborables de vacaciones, si bien los trabajadores que prestan servicios exclusivamente los fines de semana (sábado y domingos) y festivos, disfrutarán de 10 días de trabajo de su calendario, al tener una distribución irregular de la jornada.

Por laborables se entiende los días que por calendario correspondan trabajar, dentro del período de julio a septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Las trabajadoras tendrán la posibilidad de acumular vacaciones de dos años naturales distintos, juntando el mes de diciembre de un año y el de enero del año siguiente.

Habiéndose establecido el periodo de disfrute de vacaciones dentro del periodo de julio a septiembre, se fijará el calendario de vacaciones antes del 30 de abril, acordado entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa y será expuesto en el centro de trabajo.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, por ello, los trabajadores que quieran disfrutar sus vacaciones antes de la elaboración del calendario (30 de abril) deberán solicitar las mismas dos meses antes de la fecha de disfrute.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

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 trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante, y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de estos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Las trabajadoras que deban trabajar los días festivos Navidad (25 de diciembre) y Año nuevo (1 de enero), trabajaran media jornada. Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que el trabajador/a como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez se soliciten las vacaciones y el disfrute del puente por escrito, la empresa deberá contestar por escrito la concesión de estas. En caso de no haber contestación en el plazo de 15 días, se entenderán concedidas a todos los efectos.

**Artículo 15.— Licencias**

El 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 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos periodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio 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 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, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as, 3 días laborables, entendiéndose por laborables los días que por calendario corresponda trabajar.
- d) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de 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, 5 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización o reposo domiciliario.
- e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.
- f) En caso de boda, bautizo, comunión u otro evento de confesiones religiosas de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día, siempre que coincida con horario laboral.
- g) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- h) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- i) 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.
- j) 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.
- k) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera o especialista siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.
- l) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.
- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante,



si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- n) Para los permisos recogidos en los apartados b) c) y d), el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.
- p) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a menores de 14 años y familiares dependientes hasta 2.º grado, siempre que no supere 4 permisos anuales.
- q) Permiso para personas migrantes para regularizar su situación: Se reconoce un permiso retribuido para personas inmigrantes por el tiempo necesario para realizar gestiones directamente relacionadas con su situación legal de residencia y trabajo.
- r) Permiso para acudir a reuniones con profesorado: Las personas trabajadoras previa justificación dispondrán de dos permisos al año y por hijo, y por el tiempo indispensable para acudir a reuniones con los/as profesores/as de aquellos menores que estén a su cargo.

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 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.

Licencia sin salario:

De cinco días al año sin sueldo, no acumulables de un año a otro, para todos los trabajadores/as con antigüedad de 1 año.

Esta licencia se deberá solicitar con un preaviso mínimo de 7 días.

Artículo 16.— Excedencias

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste 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 trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo 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.

Artículo 17.— Cobertura de vacantes

Las contrataciones fijas de jornada completa que se precisen en los centros por vacantes definitivas serán cubiertas por las/los Trabajadoras/es a tiempo parcial siempre que hayan presentado una solicitud con anterioridad, según orden de antigüedad en el lugar de trabajo y siempre y cuando se respete el horario que tenía la persona sustituida en su totalidad y, en ningún caso, excedería de la jornada completa en la misma empresa.

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

Artículo 18.— Bolsa de trabajo

Se contempla una bolsa de trabajo para las coberturas de aquellas suplencias temporales de un puesto de trabajo de una duración prevista superior a 3 días naturales y que fuese necesaria realizar, para lo cual se deberá elaborar un procedimiento entre la dirección de la empresa y la representación legal de trabajadores.

Artículo 19.— Salud laboral

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un uniforme de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, junto con el uniforme 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 trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Se incluirá con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecólogo, sin discriminación. Se incluirá en los mismos términos un examen urológico para los trabajadores.

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 20.— Seguro de accidente laboral o «in itinere»

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

- Muerte del trabajador/a, invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a por los siguientes importes:
- Para el año 2025 y con fecha a efecto desde la publicación del convenio por importe de 28109,48 euros.
- Para el año 2026, el importe se actualizará según la subida pactada.
- Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.

**Artículo 21.— Formación**

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los 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. La formación se impartirá en horario de trabajo preferentemente. Los casos en los que previa justificación por parte de la empresa no sea posible, el tiempo dedicado a la formación fuera de horario será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22.— Derechos Sindicales

Se concederán 10 horas retribuidas anuales a la totalidad de la plantilla para la realización de asambleas en horario de trabajo. Se podrán solicitar las horas para asamblea desde el comité o desde una central sindical y se debe comunicar a la empresa con 7 días de antelación la hora y duración de la misma.

En el resto, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia en el artículo 26.

Artículo 23.— Jubilación Parcial

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre que lo soliciten su disfrute dos años antes de su fecha de jubilación ordinaria, estando en este caso la empresa obligada a concederla a quien lo solicite.

Si el trabajador anticipa la solicitud con más de dos años, la concesión será potestativa para la empresa.

Artículo 24.— Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación de las condiciones reflejadas en el presente convenio mediante el procedimiento del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ni mediante el procedimiento de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en relación con las materias contempladas en el presente convenio.

Artículo 25.— 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 Bizkaia, quedando sin efectos acuerdos anteriores en estas materias y en concreto el convenio colectivo anterior.



**ANEXO I
TABLAS 2025**

Categoría	Salario base (€)	Plus convenio (€)
Limpiador/a	42,08	13,02
Especialista	46,58	12,62
Encargado/a	51,21	12,22



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, depósito y publicación de las tablas salariales del año 2026 del Convenio Colectivo de limpieza de las empresas concesionarias (Serveo Facility Management, S.A.U.) del servicio de limpieza para los edificios locales judiciales y centros de menores de la CAV en el Territorio Histórico de Bizkaia, publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de fecha 12 de febrero de 2026 (código de convenio 48006601012009).

Antecedentes

El día 12 de febrero de 2026, por vía telemática, se ha presentado en esta Delegación el Acuerdo citado, suscrito, ese mismo día, entre la representación de la parte empresarial y la representación de la parte social, ambas con legitimación suficiente.

Fundamentos de derecho

Primero: Esta Autoridad Laboral es competente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores; en el artículo 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco en relación con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El Acuerdo es suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85 ss del referido Estatuto de los Trabajadores.

Tercero: Conforme al artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos, serán objeto de inscripción en el referido Registro las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales.

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 17 de febrero de 2026.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**REVISIÓN SALARIAL CORRESPONDIENTE AL 2026 PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PARA LOS EDIFICIOS, LOCALES JUDICIALES Y CENTROS DE MENORES DE LA CAPV EN BIZKAIA**

Reunidas las partes firmantes del convenio a día 28 de enero de 2026, se procede a la revisión de las tablas salariales del 2026, para hacer efectiva la subida pactada en el convenio de Limpieza de las empresas concesionarias del servicio de limpieza para los edificios, locales judiciales y centros de menores de la CAPV en Bizkaia.

Según el artículo 7 del convenio mencionado en el párrafo anterior, la subida salarial para el ejercicio 2026 será la resultante del IPC de la CAPV del año anterior, con un 0,5% añadido. Por ello, se procede a actualizar las tablas salariales con una subida del 3,4%. A continuación, se detalla la tabla salarial actualizada:

Tablas 2026 (3,4%)	
Limpiadora	56,98 €
Especialista	61,21 €
Encargada	65,58 €
Plus Transporte	3,34 €
Kilometraje	0,29 €/km

Mostrando su conformidad con lo reflejado en el acta, se procede a firmar:
SERVEO, ELA Sindikatua y CCOO.