



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DIRECCIÓN TERRITORIAL DE LUGO. SERVIZO DE APOIO AO EMPREGO, EMPRENDEMENTO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000335011981

Visto o texto do Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edifícios e Locais da provincia de Lugo, así como as táboas salariais anexas ao mesmo, asinado o día 26 de abril de 2024, pola representación empresarial e pola central sindical C.I.G. (54,05%), como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio no rexistro de convenios desta dirección territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 8 de maio de 2024.- A directora territorial, Pilar Fernández López.

TEXTO ARTICULADO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

PARA O SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS DE LUGO

CAPITULO I

Ámbito de aplicación e duración

Artigo 1º.- Ámbito Territorial e Persoal.- As estipulacións deste Convenio Colectivo teñen carácter de mínimas e son de aplicación a todo o persoal que presta os seus servizos nas empresas adicadas á Limpeza de Edifícios e Locais que realizan os seus traballos na provincia de Lugo, aínda cando o domicilio social das empresas radique noutra provincia.

Artigo 2º.- Ámbito Temporal.- A vixencia do presente Convenio iniciase o 1 de xaneiro de 2022 e remata o 31 de decembro do 2026. Chegado o remate da vixencia, o presente Convenio se considerará denunciado automaticamente.

Non obstante, a denuncia do Convenio non significa modificación algunha na aplicación do seu texto articulado e obrigas salariais, que continuarán vixentes prorrogados tacitamente de ano en ano ata a substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Aos efectos de evitar retrasos na publicación do Convenio, as partes asinantes comprométese con carácter xeral a constituír a Comisión Negociadora dos sucesivos convenios cunha antelación de tres meses ao remate da súa vixencia.

Non obstante o anterior, e polo que respecta ao Convenio que iniciará a súa vixencia o 1/1/2027, as partes establecen que, de non constituírse a Comisión Negociadora antes do 31 de marzo de 2027 por causas exclusivamente imputables á parte empresarial e logo de convocatoria ao efecto pola parte social, aplicarase, con efectos do 1/1/2027 un incremento dun 2% sobre a táboa salarial do ano 2026, salvo pacto en contrario das partes negociadoras.

CAPITULO II

Xornada, vacacións, horas extraordinarias, licenzas e contratación eventual

Artigo 3º.- Xornada Laboral.- A xornada laboral establécese nun máximo de 39 horas semanais efectivas de traballo para todas as persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio.

Os días 24 e 31 de decembro e o Sábado Santo consideraranse con carácter xeral como xornada non laborable. Sen embargo, nos casos que sexa necesario, por así demandalo a empresa ou organismo arrendatario dos servizos de limpeza, o persoal que presta servizos nestes centros de traballo estará obrigado a realizar un servizo mínimo nas seguintes condicións: a xornada de traballo verase reducida na metade do tempo da que se realiza habitualmente, rematando os labores antes das 18:00 horas. Nestes casos a empresa e a representación das persoas traballadoras negociarán a forma de compensar, ben economicamente ao través do plus de traballo en domingos e festivos previsto no Artigo 18º do presente Convenio, ben mediante descansos, a redución antes aludida. Tal compensación negociarase igualmente para aquelas persoas que, pola natureza do traballo que desenvolvan, realicen as súas funcións en quendas rotatorias, persoas que se exceptúan das reducións horarias previstas neste artigo.

Artigo 4º.- Descansos.- Todas as persoas traballadoras que en cómputo semanal realicen 39 horas de traballo efectivo terán dereito a vinte minutos de descanso, computable para todos os efectos como tempo de traballo.

O dito descanso gozarase da seguinte maneira:

A) Persoal en quenda de mañá: entre as 11,00 e as 11,20 horas.

B) Persoal en quenda de tarde: entre as 18,00 e as 18,20 horas.

C) Persoal cunha xornada que non coincida coas quendas sinaladas anteriormente: nos vinte minutos seguintes á metade da xornada.

D) Persoal en xornada de mañá e tarde: nos vinte minutos seguintes á metade do horario de mañá.

Artigo 5º.- Vacacións.- O período de vacacións será con carácter xeral de 30 días naturais e serán gozadas entre os meses de xuño e setembro, salvo petición concreta da persoa traballadora interesada noutra data. O inicio do desfrute do período de vacacións terá lugar en data laborable, non podendo coincidir cun día de descanso.

Non obstante o sinalado, naqueles casos nos que as persoas traballadoras, por causas organizativas da empresa, teñan que desfrutar as súas vacacións de xeito partido, terán dereito a 31 días naturais de vacacións.

O persoal de novo ingreso ou que non devengue vacacións completas terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo de servizo.

Cando unha persoa traballadora preste servizos para dúas ou mais empresas, deberán estas poñerse de acordo sobre a data de desfrute do período vacacional. No caso de discrepancia reunirse, preceptivamente, a Comisión Paritaria do Convenio prevista no artigo 33.

O persoal deberá concretar antes do fin do mes de febreiro a petición de vacacións para que, unha vez planificadas as necesidades da empresa e oída a representación sindical, se faga pública no taboleiro de anuncios da mesma, antes do 1º de abril, a relación definitiva de quendas. As persoas traballadoras poderán establecer quendas rotativas para sucesivos anos.

En calquera caso, e con independencia do sistema establecido, cabe a posibilidade de permuta de datas de goce entre as persoas traballadoras sempre que non haxa problemas de tipo organizativo.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto, a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, se terá dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de desfrute do permiso que lle correspondera, ao rematar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador/a poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade e sempre que non transcorreran máis de 18 meses a partir do remate do ano no que se orixinaran.

A retribución das vacacións estará integrada polo salario base e máis a antigüidade, non percibíndose durante o período de vacacións o sobresoldo de convenio (que substitúe ao sobresoldo de transporte) nin o sobresoldo de asistencia, salvo que a persoa traballadora perciba ditos sobresoldos prorrateados en doce mensualidades. Dende o ano 2024 a retribución das vacacións estará integrada polo salario base, a antigüidade e, se é o caso, o plus de nocturnidade que de xeito habitual veña percibindo a persoa traballadora, calculado como o promedio da nocturnidade realizada nos derradeiros seis meses.

Artigo 6º.-Horas Extraordinarias.- Soamente se realizarán motivadas por forza maior ou as estruturais, entendendo por tales, ademais das previstas no Decreto regulador, as necesidades por períodos punta de

produción, ausencias imprevistas, baixas de enfermidade ou accidente que non motiven substitución superior a 15 días, por permisos retributivos e polo tempo debido a desprazamentos.

As dúas primeiras horas extraordinarias aboaranse cun recargo sobre o valor da hora ordinaria de traballo do 25% e o resto cun recargo do 50%.

Artigo 7º.- Licenzas retribuídas.- Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, para os distintos supostos (accidente ou enfermidade grave de familiares; hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares; ou calquera outro suposto), as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos:

- a) 18 días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito.
- b) 2 días naturais por cambio de domicilio.
- c) 6 días naturais por falecemento de cónxuxe, parella de feito e fillos/as. Se o feito ocorrera noutra provincia, o permiso ampliarase en dous días naturais mais.
- d) 4 días naturais por falecemento de familiares de primeiro grado que convivan ca persoa traballadora. Se o feito ocorrera noutra provincia, o permiso ampliarase en dous días naturais mais.
- e) 3 días naturais por falecemento de familiares ata segundo grado por consanguinidade ou afinidade. Se o feito ocorrera noutra provincia, o permiso ampliarase en dous días naturais mais.
- f) 1 día por matrimonio de fillos/as sempre que o día de desfrute da licenza sexa coincidente co día de celebración do matrimonio.
- g) Polo tempo necesario ata un máximo de 20 horas anuais para asistir a consulta médica, podéndose fraccionar estas ausencias.
- h) Polo tempo necesario ata un máximo de 16 horas anuais para acompañamento de fillos/as menores de 14 anos ao pediatra de atención primaria do Sergas ou especialista da Seguridade Social derivado polo pediatra, sempre que o horario de traballo coincida co horario de consulta médica.
- i) Polo tempo necesario para concorrer a exames de oposicións.
- j) Polo tempo necesario para o cumprimento de deberes públicos.
- k) 7 días sen retribuír para asuntos propios e 4 días retribuídos coa mesma finalidade.

Os días de asuntos propios, que non serán acumulables a vacacións ou festivos e cuxo desfrute será proporcional á prestación de servizos ao longo do ano, solicitaranse, como norma xeral, con 7 días de anticipación á data na que se pretenda o seu desfrute, salvo que concorran causas non coñecidas con antelación que imposibiliten o preaviso.

Sen prexuízo de que non será preciso alegar razóns para solicitar os días de asuntos propios nin presentar xustificación ningunha, a empresa poderá denegar motivadamente o seu desfrute en datas concretas por razóns organizativas tales como períodos de maior actividade ou ausencias imprevistas.

As licenzas e permisos recoñecidos no presente Convenio a favor dos cónxuxes se recoñecen igualmente para as parellas de feito previa a xustificación de tal condición conforme á normativa vixente.

Artigo 8º.- Excedencias

1.- A persoa traballadora con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez pola mesma persoa traballadora se transcorreron catro anos dende o final da anterior excedencia.

2.- A persoa traballadora terá dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar dende a data do seu nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Os sucesivos fillos/as darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, porá fin ao que se viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercitar este dereito.

O período de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o persoal traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do posto de traballo. Transcorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3.- Tamén poderá solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa o persoal traballador que exercite funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4.- A persoa traballadora que acredite a lo menos tres anos de antigüidade na empresa poderá solicitar unha excedencia voluntaria especial por un período non inferior a 6 meses nin superior a 2 anos. Durante estes dous anos a persoa traballadora terá dereito á reserva do seu posto de traballo, podendo ser cuberta esta excedencia voluntaria especial con reserva de posto de traballo mediante contrato de substitución durante o tempo de reserva do posto.

4.- A persoa traballadora excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual o similar categoría á súa que se produciran na empresa, agás no caso de excedencia por coidado de fillo/a menor durante o primeiro ano de excedencia, nos casos de excedencia forzosa e no caso de excedencia voluntaria especial nos termos establecidos no apartado anterior.

Artigo 9º.- Contratación laboral

A contratación das persoas traballadoras se axustará ás normas legais vixentes en cada momento e ás normas específicas previñidas ao respecto no Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais de ámbito estatal (BOE do 23/05/2013) ou texto que o substitúa o modifique.

CAPITULO III

Mellora das condicións de traballo

Artigo 10º.- Situacións particulares.- Durante o embarazo, a muller traballadora terá dereito a que se lle asine un posto de traballo que esixa menos esforzo físico que o que vén realizando habitualmente, se iso fose posible e existise o dito posto de traballo. Calquera traballadora embarazada non estará obrigada en ningún caso a desenvolver as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o embarazo.

Artigo 11º.- Recoñecementos médicos.- De conformidade co establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e a súa normativa de desenvolvemento, as empresas virán obrigadas a vixiar periodicamente o estado de saúde das persoas traballadoras en función dos riscos inherentes ao traballo, debendo integrarse tales medidas na planificación da actividade preventiva ou Plan de Prevención da empresa.

Para tales efectos as medidas a desenvolver en materia de vixilancia da saúde axustaranse aos distintos riscos resultantes de tal avaliación.

Pola súa banda, a persoa traballadora virá obrigada a someterse a cantos recoñecementos médicos dispoñan as empresas a cargo destas, tanto en situación activa coma en situación de I.T. ou análoga.

Artigo 12º.- Roupas de Traballo.- As empresas entregarán ás persoas traballadoras a roupa e material de traballo necesarios, en cada caso, para o desenvolvemento das funcións que teñan asignadas, sendo de obrigado cumprimento a entrega anual mínima de dous uniformes e dous pares de calzado. Así mesmo entregaranse luvas, calzado e roupas de auga ás persoas traballadoras que presten servizos en exteriores. Nestes casos a persoa traballadora estará obrigada ao correcto emprego de tales prendas.

O uniforme estará formado con carácter xeral por pixama, salvo acordo entre a empresa e a persoa traballadora para o uso de bata.

CAPITULO IV

Adscrición de Persoal

Artigo 13º.- Adscrición de Persoal.-

PRIMEIRO.- A adscrición ou subrogación do persoal será de obrigado cumprimento para as partes ás cales vincula (empresario principal, empresa cesante, nova adxudicataria e persoa traballadora) nos termos establecidos no artigo 17 do Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais.

SEGUNDO.- Supostos de subrogación: Se producirá a subrogación do persoal en todos os supostos previstos no artigo 17.1 do Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais, entre outros:

a).- Cando a empresa na que se viñese realizando o servizo de limpeza a través dun contratista, tome ao seu cargo, directamente, o dito servizo, non estará obrigada a continuar co persoal que viñera prestando servizos ao contratista concesionario, se a limpeza a realizase cos traballadores/as do seu cadro de persoal e, polo contrario, deberá incorporalos á mesma (subrogación) se, para o referido servizo de limpeza, deba contratar novo persoal.

Cando a empresa principal rescinda o servizo de limpeza a un contratista e tome ao seu cargo dito servizo por tempo non superior a seis meses, si se probase fidedignamente que os servizos se reiniciaron por un novo contratista antes de transcorridos os seis meses referidos, non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo, tendo o persoal da empresa saínte dereito a ser adscrito polo novo contratista dende o momento en que este tivera coñecemento do interese das persoas traballadoras na adscrición.

Para os efectos previstos neste apartado, as empresas de limpeza incluírán nos contratos de arrendamento de servizos de limpeza que formalicen coa empresa principal unha cláusula ou estipulación pola que ambas partes contratantes se obriguen ao cumprimento desde apartado.

b).- Cando se produza un cambio de contratista na concesión do servizo de limpeza, as persoas traballadoras que desenvolveran a súa xornada laboral, total ou parcialmente nun determinado centro de traballo ou contrata, pasarán, ao vencemento da concesión, á nova adxudicataria de tal servizo calquera que fose a súa vinculación xurídico-laboral coa empresa cesante, sempre que tivese no centro de traballo unha antigüidade mínima de catro meses.

Nos casos previstos neste apartado a nova adxudicataria subrogarase en todos os dereitos e obrigas da empresa saínte en orde á:

1.- Categoría profesional, antigüidade, xornada, horario e centro de traballo.

2.- Prestacións de Seguridade Social, tales como a situación na que as persoas traballadoras subrogadas estiveran dadas de alta nesta, tales como a consideración de traballadores/as "a xornada completa" por ser alta cun contrato a tempo parcial superior a 2/3 da xornada antes do 8 de decembro de 1993 ou a consideración de traballadores/as con xornada inferior a 12 horas á semana ou 48 horas ao mes con dereito á totalidade das prestacións.

TERCEIRO.- O dereito de subrogación cando proceda segundo o establecido nos apartados primeiro e segundo deste artigo, abarca todos os supostos relacionados no artigo 17.1 do Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais, entre outros:

a).- Persoal en activo.

b).- Persoal que no momento do cambio ou rescisión da concesión do servizo de limpeza se atopen en situación de IT, excedencia, servizo militar ou situación análoga.

c).- Persoal con contrato de interinidade que se atope substituíndo a persoal con dereito a subrogación, ata o momento da súa incorporación.

Se por esixencias do cliente tivera que ampliarse a contrata con persoal de novo ingreso, este será incorporado pola empresa entrante.

CUARTO.- No suposto de producirse a adscrición do persoal establecida nos apartados anteriores, a mesma producirase nas condicións establecidas no artigo 17 do Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais, entre outros:

a).- A nova empresa adxudicataria comunicará á empresa saínte, de xeito fidedigno, ser a nova adxudicataria do servizo de limpeza.

b).- A empresa saínte estará obrigada a comunicar á empresa entrante ou nova adxudicataria o seu cesamento no servizo, así como a relación nominal do persoal que debe ser absorbido, incluíndo ás persoas traballadoras que, por atoparse en situación de suspensión do contrato de traballo, eventualmente, puideran chegar a instar a súa reincorporación ao mesmo posto de traballo que ocupaban anteriormente.

Igualmente deberán pór no seu coñecemento, no prazo de 48 horas, as condicións laborais do dito persoal (categoría profesional, antigüidade, xornada, horario, prestacións da Seguridade Social, incluído o disposto no Apartado Primeiro do presente Artigo, punto 2, etc.).

Ao fin de regular a comunicación dos datos aos que se fai referencia no presente apartado, se adxunta ao presente Convenio como Anexo I o denominado "documento de adscrición" ou de comunicación da empresa saínte á empresa entrante, documento cuxo contido servirá así mesmo para a sinatura do documento de subrogación entre a empresa entrante e a persoa traballadora subrogada.

c).- A requirimento da nova empresa adxudicataria, a empresa saínte estará obrigada a acreditar documentalmente que se atopa ao corrente das súas obrigas respecto do persoal transvasado, mediante a exhibición das liquidacións finais e as nóminas e boletíns de cotización á Seguridade Social correspondente aos tres últimos meses.

QUINTO.- O persoal que viñese prestando servizos en dous ou máis centros ou contrata, deberá pasar á situación legal de pluriemprego cando, con ocasión do cambio de titularidade dunha delas, tivera que chegar a depender de dous ou máis empresarios.

SEXTO.- De conformidade co prevenido no Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais, de ningún xeito se producirá a adscrición do persoal no suposto do contratista que realice a primeira limpeza e non teña subscrito contrato de mantemento.

CAPITULO V

Retribucións

Artigo 14º.- Salario.- Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 do 3%, que non adquirirá efectos económicos ata o 1 de

xuño de 2023, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, se adxunta ao presente Convenio, como Anexo II, a táboa salarial do ano 2022.

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, un incremento sobre a táboa salarial do ano 2022 do 3,1%, incremento que so terá efectos retroactivos dende o 1 de xuño de 2023 e que se reflicte na táboa salarial adxunta ao Convenio como Anexo III.

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, incremento sobre a táboa salarial do ano 2023 do 4%, incremento que terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2024 e que se reflicte na táboa salarial adxunta ao Convenio como Anexo IV.

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025, incremento sobre a táboa salarial do ano 2024 do 4% que se reflicte na táboa salarial adxunta ao Convenio como Anexo V.

Páctase, para o período que vai dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2026, incremento sobre a táboa salarial do ano 2025 do 4,2%, que se reflicte na táboa salarial adxunta ao Convenio como Anexo VI.

O importe total que representan os incrementos pactados distribuirase da seguinte forma: 80% ao soldo base, 15% ao sobressoldo de asistencia e 5% ao sobressoldo de convenio.

En todo caso as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.

Artigo 15º.- Sobressoldo de Asistencia.- As persoas traballadoras afectadas por este Convenio percibirán durante cada un dos anos de vixencia do mesmo a cantidade mensual de sobressoldo de asistencia que consta nas táboas salariais anexas ao presente Convenio.

No caso de inasistencia sen dereito ao cobro do sobressoldo de asistencia, descontarase á persoa traballadora o importe resultante de dividir o importe anual do mesmo entre 274 por cada día de inasistencia.

O importe mensual do sobressoldo de asistencia se calculará dividindo o importe anual vixente en cada momento entre 11 mensualidades, salvo o caso no que dito sobressoldo se abone durante o mes de vacacións, en cuxo caso o importe anual dividirase en 12 mensualidades.

Artigo 16º.- Sobressoldo de Convenio.- As persoas traballadoras afectadas por este Convenio percibirán durante cada un dos anos de vixencia do mesmo a cantidade mensual de sobressoldo de convenio que consta nas táboas salariais anexas ao presente Convenio.

As partes asinantes fan expresa aclaración de que o sobressoldo de convenio regulado neste artigo substitúe ao sobressoldo antes denominado de transporte, regulado nas táboas do convenio anterior (2015-2018).

O importe mensual do sobressoldo de convenio se calculará dividindo o importe anual vixente en cada momento entre 11 mensualidades, salvo que dito sobressoldo se abone durante o mes de vacacións, en cuxo caso o importe anual dividirase en 12 mensualidades.

Artigo 17º.- Sobressoldo Tóxico, Penoso e Perigoso.- En canto á regulación deste concepto e o seu aboamento, estarase ao disposto na Lexislación Xeral.

As persoas traballadoras que realicen labores tóxicos, perigosos e penosos percibirán un incremento equivalente ao 20% do salario base da súa categoría; se estes labores se efectuaran soamente durante a metade da xornada ou en menos tempo, o plus será do 10%.

Artigo 18º.- Sobressoldo de Traballo en Domingos e Festivos.- As persoas traballadoras percibirán, por este concepto, a cantidade que se indica a continuación para cada período ou anualidade por cada domingo ou día festivo no que realicen xornada laboral, con independencia das demais retribucións que, segundo o presente Convenio, puideran corresponderlles:

Dende o 01/06/2023: 24,67 euros

Dende o 01/01/2024: 25,66 euros

Dende o 01/01/2025: 26,69 euros

Dende o 01/01/2026: 27,81 euros

O sobressoldo regulado no presente Artigo cobrarase na súa totalidade no caso de prestación de servizos a tempo completo en domingo ou festivo, aínda que a persoa traballadora con carácter xeral preste servizos na empresa a tempo parcial.

Artigo 19º.- Sobressoldo de Nocturnidade.- O incremento por traballo nocturno consistirá nun 25% do salario base.

O sobressoldo de nocturnidade se percibirá exclusivamente polas horas traballadas cando se traballe en período nocturno mais dunha hora sen exceder de catro horas; se as horas traballadas durante o período nocturno exceden de catro horas, o sobressoldo se aboará como se a totalidade da xornada se producira en dito período.

Artigo 20º.- Antigüidade.- Establécese un complemento persoal de antigüidade por cada período de tres anos de servizos prestados na mesma empresa.

O importe de cada trienio será para cada persoa traballadora dunha contía igual ao 4% do salario base.

A data inicial do cómputo da antigüidade será a do ingreso da persoa traballadora na empresa, e o importe de cada trienio comezará a devengarse dende o primeiro día do mes seguinte ao seu vencemento.

Para o cómputo da antigüidade se terá en conta todo o tempo de servizo prestado na empresa computándose en todo caso o tempo de vacacións e licencias retribuídas, de incapacidade temporal, excedencia especial e maternidade.

A persoa traballadora que cese definitivamente na empresa e posteriormente reingrese de novo na mesma só terá dereito a que se lle compute a antigüidade dende a data do novo ingreso, perdendo todos os dereitos de antigüidade anteriormente obtidos.

Artigo 21º.- Gratificacións Extraordinarias.- As persoas traballadoras terán dereito a dúas pagas extraordinarias, que serán percibidas o día laborable anterior ao 25 de xullo e 22 de decembro, respectivamente. As ditas pagas serán percibidas na contía de 30 días do salario base máis antigüidade.

Como norma xeral, o devengo das gratificacións extraordinarias previstas neste Artigo, así como a prevista no artigo seguinte, será anual. Non obstante, aquelas empresas que veñan empregando o devengo semestral, haberán de especificar nas nóminas relativas ás gratificacións extraordinarias o emprego de tal devengo.

O tempo que a persoa traballadora permaneza en situación de I.T. será tido en conta como tempo de traballo efectivo aos efectos de devengo das gratificacións.

Artigo 22º.- Paga de Beneficios.- A paga de beneficios será de 30 días.

Será percibida durante o primeiro trimestre do ano, de acordo con salario base, máis antigüidade vixente ao 31 de decembro do ano anterior.

O tempo en que a persoa traballadora permaneza en situación de I.T. será tido en conta como tempo de traballo efectivo en orde ao devengo da paga de beneficios.

Artigo 23º.- Anticipos.- As persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio, terán dereito a anticipos a conta do seus salarios cunha antelación mínima de 48 horas á data de pagamento. A este respecto, a mesma queda establecida nos días 15 de cada mes.

Artigo 24º.- Axudas de custo (dietas).- Os desprazamentos a centros de traballo distintos do habitual e que non supoñan traslado devengarán a favor das persoas traballadoras que os efectúen unha axuda de custo (dieta) diaria do 55% do salario base da súa categoría profesional se iso lles obriga a efectuar unha soa comida fóra do seu enderezo. Se tal circunstancia motiva efectuar dúas comidas fóra do enderezo o axuda de custo diaria será do 100% do salario base e, no suposto en que se efectúe comida e pernocta fora do enderezo a citada contía será do 150% do salario base.

Artigo 25º.- Pagamento de Nómina.- As empresas deberán aboar os salarios devengados no mes dentro dos dous primeiros días hábiles do mes seguinte sempre que dito prazo de dous días hábiles non supere os catro primeiros días naturais do mes.

Artigo 26º.- Persoal de Xornada Limitada.- As persoas traballadoras contratadas por xornada inferior á ordinaria do Sector, gozarán, como mínimo, de iguais salarios e demais percepcións económicas que as contratadas a tempo completo, se ben na proporción correspondente á xornada que realicen.

Para os efectos de facilitar que as persoas traballadoras a xornada parcial que presten servizos nun centro de traballo no que se amplíe a xornada vexan incrementada a súa xornada laboral, a empresa non terá que recoñecer con respecto á nova xornada entón ampliada e, polo tanto, aboar, a antigüidade que as persoas traballadoras tiveran recoñecida polo resto da xornada.

Sen prexuízo do previsto no parágrafo anterior, cando se amplíe a xornada nun centro de traballo ou se produzan vacantes por calquera causa, terán dereito ao incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, as persoas traballadoras que presten servizos na empresa que non teñan xornada completa e estean interesados na ampliación. Para o caso de haber varias persoas traballadoras interesadas se seguirá o seguinte orde de preferencia:

1. Persoas traballadoras do centro de traballo que tiveran sufrido reducións de xornada na empresa. No caso de haber neste colectivo máis dunha persoa traballadora interesada na ampliación se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.
2. Persoas traballadoras da empresa que sufriran reducións de xornada na mesma no ano anterior á solicitude de ampliación. No caso de haber neste colectivo máis dunha persoa traballadora interesada na ampliación se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.

3. Persoas traballadoras do centro de traballo por orde de maior antigüidade no centro. No caso de persoas traballadoras interesadas ca mesma antigüidade no centro, se seguirá a orde de maior antigüidade na empresa.

Caberán excepcións ao réxime anterior cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas, tal é o caso da necesidade da empresa de recolocar persoas traballadoras pola amortización do seu posto de traballo.

Exclúense do dereito ao incremento da xornada regulado no presente artigo ás persoas traballadoras que estean prestando servizos a tempo completo habida conta da súa prestación de servizos para unha ou varias empresas, neste o noutros sectores de actividade, ca única salvidade de persoas traballadoras que, estando en esta situación, renunciaren a parte da súa xornada en outro centro de traballo da mesma empresa na que teña lugar a ampliación ao fin de unificar xornadas nun centro de traballo.

O persoal traballador contratado a tempo parcial terá, non obstante, os demais dereitos que a Lei e o presente Convenio recoñecen ás persoas traballadoras a tempo completo.

Artigo 27º.- Vinculación á Totalidade.- O presente Convenio constitúe un todo orgánico e indivisible, polo que os acordos contidos no mesmo unicamente teñen validez considerados conxuntamente. Se algunha das súas partes fora declarada sen efecto pola xurisdición competente, deberá reconsiderarse o seu conxunto globalmente.

Artigo 28º.- Complemento de I.T.- Recóllense dous supostos:

a).- No caso de hospitalización, calquera que sexa a súa causa, a persoa traballadora, previa xustificación correspondente, percibirá o 100% do salario de Convenio máis antigüidade, mentres dure esta.

Así mesmo no caso de intervención cirúrxica con hospitalización mínima de 48 horas, a persoa traballadora percibirá no período de convalecencia cunha duración máxima de 120 días naturais un complemento ata o 100% do salario de Convenio máis antigüidade.

b).- A persoa traballadora que cause baixa por accidente laboral, incluído o accidente laboral *in itinere*, percibirá o 100% do salario de Convenio máis antigüidade, dende o primeiro día da baixa e mentres dure esta.

Aos efectos anteriores, enténdese por salario de Convenio o salario base por 455 días, a antigüidade e os demais complementos ou pluses previstos no Convenio, elo con independencia do salarios reais da persoa traballadora.

Artigo 29º.- Liquidación por cesamento

1.- Cando a persoa traballadora cause baixa na empresa seralle aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2.- A persoas traballadoras que se xubilen voluntariamente antes de alcanzar a idade regulamentaria terán dereito ao desfrute de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

- Aos sesenta anos: 3 meses.
- Aos sesenta e un anos: 2 meses e medio.
- Aos sesenta e dous anos: 2 meses.
- Aos sesenta e tres anos: 1 mes e medio.
- Aos sesenta e catro anos: 1 mes.

O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo a persoa traballadora comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta faralle entrega á persoa traballadora que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, no que constará o número de meses aos que ten dereito.

CAPITULO VI

Acción Sindical e Social

Artigo 30º.- Dereitos Sindicais.- Estarase ao disposto no vixente Estatuto dos Traballadores e a Lei de Liberdade Sindical.

Os Delegados/as de Persoal, pertencentes a empresas afectadas polo presente Convenio, gozarán como mínimo, dun crédito de 15 horas sindicais mensuais retribuídas para todos os efectos. Non obstante, se as ditas horas foran insuficientes para cubrir dúas xornadas de traballo, ampliaríase a licencia ás horas que comprenden estas dúas xornadas. Quedan excluídas destas horas as empregadas polos delegados/as de persoal para a asistencia á negociación colectiva deste Sector.

Artigo 31º.- Xubilación parcial.- As empresas e as persoas traballadoras poderán pactar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme ao disposto no artigo 215.2 da Lei de Seguridade Social e do

Artigo 12.6º do Estatuto dos Traballadores, debendo as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outras persoas traballadoras contratadas nas condicións previstas na normativa de aplicación.

Non obstante o anterior, recoñécese ás persoas traballadoras o dereito a pasar a situación de xubilación parcial coa redución máxima da xornada que a normativa permita en cada momento. Neste caso, o tanto por cento da xornada que subsista para a persoa traballadora parcialmente xubilada poderá acumularse pola empresa en xornadas completa nos meses inmediatamente posteriores ao acceso á xubilación parcial ou noutros períodos.

Exclúense do disposto no parágrafo anterior aquelas persoas traballadoras que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargados/as, xerentes, etc. cuxo acceso á xubilación parcial requirirá en todo caso de común acordo entre empresa e a persoa traballadora.

En todo caso o persoal traballador interesado na xubilación parcial haberá de comunicalo á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data na que pretenda xubilarse parcialmente.

Artigo 32º.- Conciliación da vida laboral e familiar.- As partes asinantes do presente Convenio consideran esencial o fomento da harmonización ou conciliación da vida familiar e laboral e promover a igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.

Nacemento -parto e coidado de menor de 12 meses.- De conformidade co establecido no artigo 48.4 do vixente Estatuto dos Traballadores, o nacemento, que comprende o parto e o coidado de menor de 12 meses, suspenderá o contrato de traballo tanto da nai biolóxica como do proxenitor distinto desta durante 16 semanas, das que serán obrigadas as 6 semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores ao parto, que terán que desfrutarse a xornada completa.

Nos casos de parto prematuro y nos que o neonato haxa de permanecer hospitalizado a continuación do parto, a suspensión poderá computarse a partir da data da alta hospitalaria, excluíndose do cómputo as 6 semanas posteriores ao parto de suspensión obrigada do contrato da nai biolóxica.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e naqueles outros nos que o neonato precise por condición clínica hospitalización a continuación do parto por período superior a 7 días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido se encontre hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non terá redución, salvo que transcorridas as 6 semanas de descanso obrigado se solicite a reincorporación ao posto de traballo.

A suspensión do contrato unha vez transcorridas as primeiras 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto poderá distribuírse a vontade da persoa traballadora en períodos semanais de xeito acumulado ou interrompida ata que o fillo ou filla cumpra 12 meses, podendo a nai biolóxica anticipar o seu exercicio ata 4 semanas á data previsible do parto. A persoa traballadora terá que comunicar á empresa unha antelación mínima de 15 días o disfrute de cada período semanal ou da acumulación de ditos períodos.

A suspensión do contrato unha vez transcorridas as primeiras 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto poderá desfrutarse, previo acordo coa empresa, en réxime de xornada completa ou parcial nos termos previstos no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

Redución da xornada por coidado de familiares.- Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito o dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

Redución da xornada de traballadoras vítima de violencia de xénero.- A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da súa xornada de traballo coa diminución proporcional do salario e á reordenación do tempo de traballo ao través da adaptación do horario, a aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se empreguen na empresa.

CAPITULO VII

Comisión Paritaria

Artigo 33º.- Comisión Paritaria.- Créase unha comisión paritaria composta por 6 membros conforme a representatividade das partes asinantes do Convenio, integrada, por unha banda, por 3 representantes das Asociacións Patronais asinantes do Convenio e, doutra banda, por 3 representantes da central sindical CIG.

A comisión paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do Convenio e, como tal, terá as seguintes funcións:

- a) A vixilancia e seguimento do cumprimento do Convenio.
- b) A interpretación da totalidade dos preceptos do Convenio.
- c) A instancia de algunha das partes, a mediación e/ou conciliación en cantos conflitos de carácter colectivo se susciten na aplicación do Convenio.
- d) Entender, de xeito previo e obrigatorio á vía administrativa e xurisdiccional, sobre o prantexamento de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación do Convenio.
- e) A intervención, nos termos que se expoñen no presente artigo, nos supostos de inaplicación das condicións de traballo previstas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.
- f) Cantas outras funcións tendan á maior eficacia práctica do presente Convenio ou se deriven do estipulado no seu texto.

As consultas ou peticións dirixidas á comisión paritaria se canalizarán ao través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 30 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que os membros da comisión paritaria acorden por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da comisión paritaria, e de tratarse dun conflito colectivo, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a comisión paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora prantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da comisión paritaria, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Primeira.- Clasificación Profesional.- As persoas traballadoras que presten servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio serán clasificadas en grupos profesionais en atención as súas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación nos termos indicados nos artigos 26 e seguintes do Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais.

De conformidade co anterior, nas táboas salariais anexas ao presente Convenio se fai indicación expresa dos grupos profesionais aos que quedan adscritos os diferentes postos de traballo.

Segunda.- Igualdade e non discriminación.- Dentro das empresas as persoas traballadoras non poderán ser discriminados por razóns étnicas, de ideoloxía, xénero, afiliación política ou sindical.

Respectarase o principio de igualdade de acceso a todos os postos de traballo da empresa, tanto para homes como para mulleres, sen discriminación algunha.

As empresas virán obrigadas a respectar a igualdade de trato ou de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, no seu caso, acordar cas persoas representantes legais das persoas traballadoras no xeito que se determine na lexislación vixente.

En todo caso, en materia de igualdade de trato e oportunidades e en materia de medidas e planes de igualdade, estarase ao regulado no artigo 46 do Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais.

Toda referencia que no presente Convenio se faga aos traballadores, ao persoal, ás persoas traballadoras ou á plantilla das empresas se entenderá realizada aos traballadores e traballadoras das empresas sen distinción algunha.

Terceira.- Normas de aplicación obrigada e normas subsidiarias.- En todas as materias sinaladas no apartado A do artigo 10.2 do Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais de ámbito estatal (BOE do 23/05/2013) cuxa regulación estea reservada de xeito exclusivo ao mesmo, será de aplicación a regulación recollida para cada unha de estas materias en dito Convenio de ámbito estatal, se na regulación destas materias en algún momento a regulación do convenio provincial entrase en conflito ca regulación do convenio estatal, aplicaranse as normas recollidas neste último.

Non obstante, coa finalidade de garantir a máxima seguridade xurídica, se por calquera circunstancia a regulación de ditas materias deixase de estar reservada de xeito exclusivo ao citado Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal, ou o mesmo perdese a súa vixencia, pasaría a aplicarse de xeito inmediato en ditas materias a regulación específica establecida para as mesmas no presente Convenio Provincial.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, no non previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Convenio Sectorial Estatal de Limpeza de Edifícios e Locais e demais disposicións legais vixentes.

Cuarta.- Condicións máis Beneficiosas.- Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas no presente convenio, teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas que impliquen condicións máis beneficiosas para as persoas traballadoras con respecto ao presente Convenio, subsistirán para aqueles que as veñen gozando, sen que poida interpretarse sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, que haxa de computarse a mellora económica que supón o presente Convenio, salvo que se pacte expresamente.

Quinta.- Ambas as dúas partes someten o acordado á posible negociación dun Convenio Colectivo de ámbito territorial de Galicia.

Sexta.- Formación Profesional.- As partes signatarias acordan constituír unha Comisión Paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 3 representantes da centrais sindical CIG e un número igual de representantes das Asociacións Empresariais asinantes.

Serán funcións desta Comisión:

- Requirir das Administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de Formación Profesional con financiamento oficial que afectan ao sector de limpeza, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha, coma nos que se poden programar en diante.

- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de Formación Profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacionalmente coma regulamentada (observatorio ocupacional).

- Elaborar plans formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais das persoas traballadoras técnicos, administrativas e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea con vistas ao Mercado Único.

- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector na provincia de Lugo.

Sétima.- Póliza de accidentes.- As empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo en favor de todos e cada unha das persoas traballadoras por un capital de:

- Morte, invalidez total, invalidez absoluta ou grande invalidez: 28.000 euros.

Dado que as contías anteriores supoñen un incremento con relación ao previsto no Convenio anterior, a contratación das novas contías será obrigada para as empresas no prazo de dous meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

As continxencias cubertas pola póliza prevista neste artigo deberán derivarse en calquera caso de Accidente laboral, incluído o accidente in itinere, ou Enfermidade Profesional, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles corresponden ás persoas traballadoras en virtude da lexislación laboral vixente.

Todos aquelas persoas traballadoras que realicen menos de 1/2 xornada terán como capitais asegurados o 50% dos expresados anteriormente.

Octava.- Cota sindical.- As persoas traballadoras poderán solicitar da empresa o desconto en nómina da cota sindical. Esta solicitude deberá realizarse por escrito no que conste a Central Sindical e o número de conta bancaria da mesma onde a empresa teña que ingresar as cotas retidas aos seus afiliados/as.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira: Normalización lingüística.- As partes asinantes do Convenio comprométense a empregar o idioma galego como medio de expresión nas súas relacións laborais.

Segunda: Atrasos.- As empresas comprométense a pagar os atrasos xerados no prazo de dous meses dende a publicación deste Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

No caso de extinción do contrato de traballo unha vez publicado o presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo e antes de transcorrido o prazo de dous meses dende tal publicación, establécese a obriga do abono dos atrasos que corresponda xuntamente coa liquidación de salarios á que haxa lugar.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Primeira.- As partes asinantes do presente Convenio comprométense a crear unha Comisión Técnica Paritaria co cometido de estudar e buscar fórmulas de consenso sen capacidade de decisión en orde á mellora da estrutura salarial do Convenio.

A parte empresarial sinala que, nesta análise, considera conveniente tratar de buscar un réxime alternativo ao complemento de antigüidade.

Segunda.- As partes asinantes do presente Convenio sinalan o seguinte en orde ás persoas traballadoras que secundaran a folga do sector iniciada o 16 de outubro de 2023:

1. Ditas persoas traballadoras xerarán dereito aos atrasos derivados da sinatura do Convenio referidos ao período de folga.
2. Ditas persoas traballadoras, sempre que teñan vacacións pendentes de desfrute, xerarán dereito aos días de vacacións establecidos no presente Convenio sen ter en conta ao efecto os días nos que secundaran a folga.

ANEXO I
DOCUMENTO DE ADSCRIPCIÓN

Datos da empresa saínte

Nome e apellidos/razón social			
Nº S.S.		NIF/CIF	
Domicilio			

Datos do centro de traballo

Centro de traballo	
Domicilio	

Datos básicos da persoa traballadora

Nome e apellidos			
Nº Afil. S.S.		NIF	
Domicilio			
Data antigüedade		Posto de traballo	

Outros datos relativos á persoa traballadora

-Xornada de traballo-

Xornada semanal	horas	minutos	Horario	
-----------------	-------	---------	---------	--

-Vacacións-

Nº días xa disfrutados	
------------------------	--

-Días asuntos propios-

Nº días xa disfrutados	
------------------------	--

-Circunstancias especiais-

Xubilación Parcial <input type="checkbox"/>	Reducción Xornada <input type="checkbox"/>	Excedencia <input type="checkbox"/>	Interinidade <input type="checkbox"/>
Situación de IT <input type="checkbox"/> Outros <input type="checkbox"/> (especificar)			

Observacións

--

Empresa Saínte

ANEXO II.- TÁBOA 2022

Sen efectos retroactivos (artigo 14)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANO	PAGAS EXTRAS	SOBRESOLDO CONVENIO	SOBRESOLDO ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------------	-----------------

Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO

Director/a	1.222,91	14.674,92	3.668,73	408,21	1.570,14	20.322,00
Director/a Comercial	1.164,91	13.978,92	3.494,73	408,21	1.570,14	19.452,00
Director/a Administrativo/a	1.164,91	13.978,92	3.494,73	408,21	1.570,14	19.452,00
Xefe/a de Persoal	1.164,91	13.978,92	3.494,73	408,21	1.570,14	19.452,00
Xefe/a de Compras	1.164,91	13.978,92	3.494,73	408,21	1.570,14	19.452,00
Xefe/a de Servicios	1.164,91	13.978,92	3.494,73	408,21	1.570,14	19.452,00

Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO

Titulado/a Grao Superior	1.046,84	12.562,08	3.140,52	408,21	1.570,14	17.680,95
Titulado/a Grao Medio	1.011,59	12.139,08	3.034,77	408,21	1.570,14	17.152,20
Titulado/a laboral ou profesional	918,69	11.024,28	2.756,07	408,21	1.570,14	15.758,70

Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a Administrativo 1º	1.009,67	12.116,04	3.029,01	408,21	1.570,14	17.123,40
Xefe/a Administrativo 2º	993,96	11.927,52	2.981,88	408,21	1.570,14	16.887,75
Caixeiro/a	956,18	11.474,16	2.868,54	408,21	1.570,14	16.321,05
Oficial de 1ª	935,94	11.231,28	2.807,82	408,21	1.570,14	16.017,45
Oficial de 2ª	898,14	10.777,68	2.694,42	408,21	1.570,14	15.450,45
Auxiliar	860,94	10.331,28	2.582,82	408,21	1.570,14	14.892,45
Telefonista	802,88	9.634,56	2.408,64	408,21	1.570,14	14.021,55
Cobrador/a	802,88	9.634,56	2.408,64	408,21	1.570,14	14.021,55

Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a Xeral	985,46	11.825,52	2.956,38	408,21	1.570,14	16.760,25
Supervisor/a-Encargado/a de Zoa	956,18	11.474,16	2.868,54	408,21	1.570,14	16.321,05
Supervisor/a-Encargado/a de Sector	926,13	11.113,56	2.778,39	408,21	1.570,14	15.870,30
Encargado/a de Grupo ou Edificio	27,99	10.216,35	2.519,10	408,21	1.570,14	14.713,80
Responsable de Equipo	26,92	9.825,80	2.422,80	408,21	1.570,14	14.226,95

Grupo IV.- PERSOAL OBREIRO

Especialista	29,45	10.749,25	2.650,50	408,21	1.570,14	15.378,10
Peón Especializado/a	27,56	10.059,40	2.480,40	408,21	1.570,14	14.518,15
Limpiador/limpadora	26,43	9.646,95	2.378,70	408,21	1.570,14	14.004,00
Conductor/a-limpiador/a	30,20	11.023,00	2.718,00	408,21	1.570,14	15.719,35

Grupo V.- PERSOAL OFICIOS VARIOS

Oficial	29,45	10.749,25	2.650,50	408,21	1.570,14	15.378,10
Axudante	27,56	10.059,40	2.480,40	408,21	1.570,14	14.518,15
Peón	26,43	9.646,95	2.378,70	408,21	1.570,14	14.004,00

NOTA.- De conformidade co previsto no artigo 14 do presente Convenio, referido ao salario, as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.

ANEXO III.- TÁBOA 2023

Efectos retroactivos dende 01/06/2023 (artigo 14)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANO	PAGAS EXTRAS	SOBRESOLDO CONVENIO	SOBRESOLDO ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------------	-----------------

Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO

Director/a	1.259,12	15.109,44	3.777,36	429,88	1.635,26	20.951,94
Director/a Comercial	1.199,32	14.391,84	3.597,96	429,88	1.635,26	20.054,94
Director/a Administrativo/a	1.199,32	14.391,84	3.597,96	429,88	1.635,26	20.054,94
Xefe/a de Persoal	1.199,32	14.391,84	3.597,96	429,88	1.635,26	20.054,94
Xefe/a de Compras	1.199,32	14.391,84	3.597,96	429,88	1.635,26	20.054,94
Xefe/a de Servicios	1.199,32	14.391,84	3.597,96	429,88	1.635,26	20.054,94

Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO

Titulado/a Grao Superior	1.077,59	12.931,08	3.232,77	429,88	1.635,26	18.228,99
Titulado/a Grao Medio	1.041,25	12.495,00	3.123,75	429,88	1.635,26	17.683,89
Titulado/a laboral ou profesional	945,47	11.345,64	2.836,41	429,88	1.635,26	16.247,19

Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a Administrativo 1º	1.039,27	12.471,24	3.117,81	429,88	1.635,26	17.654,19
Xefe/a Administrativo 2º	1.023,08	12.276,96	3.069,24	429,88	1.635,26	17.411,34
Caixeiro/a	984,12	11.809,44	2.952,36	429,88	1.635,26	16.826,94
Oficial de 1ª	963,26	11.559,12	2.889,78	429,88	1.635,26	16.514,04
Oficial de 2ª	924,28	11.091,36	2.772,84	429,88	1.635,26	15.929,34
Auxiliar	885,93	10.631,16	2.657,79	429,88	1.635,26	15.354,09
Telefonista	826,07	9.912,84	2.478,21	429,88	1.635,26	14.456,19
Cobrador/a	826,07	9.912,84	2.478,21	429,88	1.635,26	14.456,19

Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a Xeral	1.014,31	12.171,72	3.042,93	429,88	1.635,26	17.279,79
Supervisor/a-Encargado/a de Zoa	984,12	11.809,44	2.952,36	429,88	1.635,26	16.826,94
Supervisor/a-Encargado/a de Sector	953,14	11.437,68	2.859,42	429,88	1.635,26	16.362,24
Encargado/a de Grupo ou Edificio	28,80	10.512,00	2.592,00	429,88	1.635,26	15.169,14
Responsable de Equipo	27,70	10.110,50	2.493,00	429,88	1.635,26	14.668,64

Grupo IV.- PERSOAL OBREIRO

Especialista	30,31	11.063,15	2.727,90	429,88	1.635,26	15.856,19
Peón Especializado/a	28,36	10.351,40	2.552,40	429,88	1.635,26	14.968,94
Limpador/limpadora	27,19	9.924,35	2.447,10	429,88	1.635,26	14.436,59
Conductor/a-limpador/a	31,08	11.344,20	2.797,20	429,88	1.635,26	16.206,54

Grupo V.- PERSOAL OFICIOS VARIOS

Oficial	30,31	11.063,15	2.727,90	429,88	1.635,26	15.856,19
Axudante	28,36	10.351,40	2.552,40	429,88	1.635,26	14.968,94
Peón	27,19	9.924,35	2.447,10	429,88	1.635,26	14.436,59

NOTA.- De conformidade co previsto no artigo 14 do presente Convenio, referido ao salario, as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.

ANEXO IV.- TÁBOA 2024

Vixencia dende 01/01/2024 ata 31/12/2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANO	PAGAS EXTRAS	SOBRESOLDO CONVENIO	SOBRESOLDO ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------------	-----------------

Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO

Director/a	1.307,30	15.687,60	3.921,90	458,70	1.721,83	21.790,03
Director/a Comercial	1.245,11	14.941,32	3.735,33	458,70	1.721,83	20.857,18
Director/a Administrativo/a	1.245,11	14.941,32	3.735,33	458,70	1.721,83	20.857,18
Xefe/a de Persoal	1.245,11	14.941,32	3.735,33	458,70	1.721,83	20.857,18
Xefe/a de Compras	1.245,11	14.941,32	3.735,33	458,70	1.721,83	20.857,18
Xefe/a de Servicios	1.245,11	14.941,32	3.735,33	458,70	1.721,83	20.857,18

Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO

Titulado/a Grao Superior	1.118,51	13.422,12	3.355,53	458,70	1.721,83	18.958,18
Titulado/a Grao Medio	1.080,71	12.968,52	3.242,13	458,70	1.721,83	18.391,18
Titulado/a laboral ou profesional	981,10	11.773,20	2.943,30	458,70	1.721,83	16.897,03

Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a Administrativo 1º	1.078,66	12.943,92	3.235,98	458,70	1.721,83	18.360,43
Xefe/a Administrativo 2º	1.061,82	12.741,84	3.185,46	458,70	1.721,83	18.107,83
Caixeiro/a	1.021,30	12.255,60	3.063,90	458,70	1.721,83	17.500,03
Oficial de 1ª	999,60	11.995,20	2.998,80	458,70	1.721,83	17.174,53
Oficial de 2ª	959,07	11.508,84	2.877,21	458,70	1.721,83	16.566,58
Auxiliar	919,18	11.030,16	2.757,54	458,70	1.721,83	15.968,23
Telefonista	856,93	10.283,16	2.570,79	458,70	1.721,83	15.034,48
Cobrador/a	856,93	10.283,16	2.570,79	458,70	1.721,83	15.034,48

Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a Xeral	1.052,70	12.632,40	3.158,10	458,70	1.721,83	17.971,03
Supervisor/a-Encargado/a de Zoa	1.021,30	12.255,60	3.063,90	458,70	1.721,83	17.500,03
Supervisor/a-Encargado/a de Sector	989,08	11.868,96	2.967,24	458,70	1.721,83	17.016,73
Encargado/a de Grupo ou Edificio	29,88	10.906,20	2.689,20	458,70	1.721,83	15.775,93
Responsable de Equipo	28,74	10.490,10	2.586,60	458,70	1.721,83	15.257,23

Grupo IV.- PERSOAL OBREIRO

Especialista	31,45	11.479,25	2.830,50	458,70	1.721,83	16.490,28
Peón Especializado/a	29,42	10.738,30	2.647,80	458,70	1.721,83	15.566,63
Limpador/limpadora	28,21	10.296,65	2.538,90	458,70	1.721,83	15.016,08
Conductor/a-limpador/a	32,25	11.771,25	2.902,50	458,70	1.721,83	16.854,28

Grupo V.- PERSOAL OFICIOS VARIOS

Oficial	31,45	11.479,25	2.830,50	458,70	1.721,83	16.490,28
Axudante	29,42	10.738,30	2.647,80	458,70	1.721,83	15.566,63
Peón	28,21	10.296,65	2.538,90	458,70	1.721,83	15.016,08

NOTA.- De conformidade co previsto no artigo 14 do presente Convenio, referido ao salario, as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.

ANEXO V.- TÁBOA 2025

Vixencia dende 01/01/2025 ata 31/12/2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANO	PAGAS EXTRAS	SOBRESOLDO CONVENIO	SOBRESOLDO ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------------	-----------------

Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO

Director/a	1.357,40	16.288,80	4.072,20	488,73	1.811,92	22.661,65
Director/a Comercial	1.292,72	15.512,64	3.878,16	488,73	1.811,92	21.691,45
Director/a Administrativo/a	1.292,72	15.512,64	3.878,16	488,73	1.811,92	21.691,45
Xefe/a de Persoal	1.292,72	15.512,64	3.878,16	488,73	1.811,92	21.691,45
Xefe/a de Compras	1.292,72	15.512,64	3.878,16	488,73	1.811,92	21.691,45
Xefe/a de Servicios	1.292,72	15.512,64	3.878,16	488,73	1.811,92	21.691,45

Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO

Titulado/a Grao Superior	1.161,06	13.932,72	3.483,18	488,73	1.811,92	19.716,55
Titulado/a Grao Medio	1.121,75	13.461,00	3.365,25	488,73	1.811,92	19.126,90
Titulado/a laboral ou profesional	1.018,15	12.217,80	3.054,45	488,73	1.811,92	17.572,90

Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a Administrativo 1º	1.119,61	13.435,32	3.358,83	488,73	1.811,92	19.094,80
Xefe/a Administrativo 2º	1.102,10	13.225,20	3.306,30	488,73	1.811,92	18.832,15
Caixeiro/a	1.059,96	12.719,52	3.179,88	488,73	1.811,92	18.200,05
Oficial de 1ª	1.037,39	12.448,68	3.112,17	488,73	1.811,92	17.861,50
Oficial de 2ª	995,24	11.942,88	2.985,72	488,73	1.811,92	17.229,25
Auxiliar	953,75	11.445,00	2.861,25	488,73	1.811,92	16.606,90
Telefonista	889,01	10.668,12	2.667,03	488,73	1.811,92	15.635,80
Cobrador/a	889,01	10.668,12	2.667,03	488,73	1.811,92	15.635,80

Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a Xeral	1.092,61	13.111,32	3.277,83	488,73	1.811,92	18.689,80
Supervisor/a-Encargado/a de Zoa	1.059,96	12.719,52	3.179,88	488,73	1.811,92	18.200,05
Supervisor/a-Encargado/a de Sector	1.026,45	12.317,40	3.079,35	488,73	1.811,92	17.697,40
Encargado/a de Grupo ou Edificio	31,00	11.315,00	2.790,00	488,73	1.811,92	16.405,65
Responsable de Equipo	29,82	10.884,30	2.683,80	488,73	1.811,92	15.868,75

Grupo IV.- PERSOAL OBREIRO

Especialista	32,64	11.913,60	2.937,60	488,73	1.811,92	17.151,85
Peón Especializado/a	30,52	11.139,80	2.746,80	488,73	1.811,92	16.187,25
Limpador/limpadora	29,27	10.683,55	2.634,30	488,73	1.811,92	15.618,50
Conductor/a-limpador/a	33,47	12.216,55	3.012,30	488,73	1.811,92	17.529,50

Grupo V.- PERSOAL OFICIOS VARIOS

Oficial	32,64	11.913,60	2.937,60	488,73	1.811,92	17.151,85
Axudante	30,52	11.139,80	2.746,80	488,73	1.811,92	16.187,25
Peón	29,27	10.683,55	2.634,30	488,73	1.811,92	15.618,50

NOTA.- De conformidade co previsto no artigo 14 do presente Convenio, referido ao salario, as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.

ANEXO VI.- TÁBOA 2026

Vixencia dende 01/01/2026 ata 31/12/2026

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANO	PAGAS EXTRAS	SOBRESOLDO CONVENIO	SOBRESOLDO ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	----------------	--------------	---------------------	-----------------------	-----------------

Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO

Director/a	1.412,10	16.945,20	4.236,30	521,51	1.910,37	23.613,38
Director/a Comercial	1.344,71	16.136,52	4.034,13	521,51	1.910,37	22.602,53
Director/a Administrativo/a	1.344,71	16.136,52	4.034,13	521,51	1.910,37	22.602,53
Xefe/a de Persoal	1.344,71	16.136,52	4.034,13	521,51	1.910,37	22.602,53
Xefe/a de Compras	1.344,71	16.136,52	4.034,13	521,51	1.910,37	22.602,53
Xefe/a de Servicios	1.344,71	16.136,52	4.034,13	521,51	1.910,37	22.602,53

Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO

Titulado/a Grao Superior	1.207,52	14.490,24	3.622,56	521,51	1.910,37	20.544,68
Titulado/a Grao Medio	1.166,56	13.998,72	3.499,68	521,51	1.910,37	19.930,28
Titulado/a laboral ou profesional	1.058,61	12.703,32	3.175,83	521,51	1.910,37	18.311,03

Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a Administrativo 1º	1.164,33	13.971,96	3.492,99	521,51	1.910,37	19.896,83
Xefe/a Administrativo 2º	1.146,08	13.752,96	3.438,24	521,51	1.910,37	19.623,08
Caixeiro/a	1.102,17	13.226,04	3.306,51	521,51	1.910,37	18.964,43
Oficial de 1ª	1.078,65	12.943,80	3.235,95	521,51	1.910,37	18.611,63
Oficial de 2ª	1.034,73	12.416,76	3.104,19	521,51	1.910,37	17.952,83
Auxiliar	991,50	11.898,00	2.974,50	521,51	1.910,37	17.304,38
Telefonista	924,04	11.088,48	2.772,12	521,51	1.910,37	16.292,48
Cobrador/a	924,04	11.088,48	2.772,12	521,51	1.910,37	16.292,48

Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS

Encargado/a Xeral	1.136,19	13.634,28	3.408,57	521,51	1.910,37	19.474,73
Supervisor/a-Encargado/a de Zoa	1.102,17	13.226,04	3.306,51	521,51	1.910,37	18.964,43
Supervisor/a-Encargado/a de Sector	1.067,25	12.807,00	3.201,75	521,51	1.910,37	18.440,63
Encargado/a de Grupo ou Edificio	32,23	11.763,95	2.900,70	521,51	1.910,37	17.096,53
Responsable de Equipo	31,00	11.315,00	2.790,00	521,51	1.910,37	16.536,88

Grupo IV.- PERSOAL OBREIRO

Especialista	33,93	12.384,45	3.053,70	521,51	1.910,37	17.870,03
Peón Especializado/a	31,73	11.581,45	2.855,70	521,51	1.910,37	16.869,03
Limpador/limpadora	30,42	11.103,30	2.737,80	521,51	1.910,37	16.272,98
Conductor/a-limpador/a	34,80	12.702,00	3.132,00	521,51	1.910,37	18.265,88

Grupo V.- PERSOAL OFICIOS VARIOS

Oficial	33,93	12.384,45	3.053,70	521,51	1.910,37	17.870,03
Axudante	31,73	11.581,45	2.855,70	521,51	1.910,37	16.869,03
Peón	30,42	11.103,30	2.737,80	521,51	1.910,37	16.272,98

NOTA.- De conformidade co previsto no artigo 14 do presente Convenio, referido ao salario, as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.