

Peón/a Noche	855,11	172,95	127,33	216,59	19.884,21
--------------	--------	--------	--------	--------	-----------

**TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2016**

Categorías	Salario Base	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Nocturno	Total Anual
	16	12	12	12	
Conductor/a Día	942,39	190,75	129,24		18.918,04
Conductor/a Noche	942,39	190,75	129,24	238,85	21.784,28
Peón/a Día	867,93	175,55	129,24		17.544,35
Peón/a Noche	867,93	175,55	129,24	219,84	20.182,47

R. 3159

*Anuncio*

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para o sector LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS , da provincia de Lugo, asinado o día 8 de xullo de 2013, pola representación da Asociación de Empresarios de Limpeza de Edificios e Locais de Lugo, Asociación Profesional de Empresas de Limpeza (ASPEL) e das centrais sindicais CIG (60.80%), UGT (32.90%), CCOO (2.50%) e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, 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 e acordos colectivos de traballo.

**ACORDO:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

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

Lugo, 24 de xullo de 2013.- A xefa do servizo de traballo e economía social, Matilde I. Alonso da Cunha

**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 Edificios 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 2011 e remata o 31 de decembro do 2014. 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, que continuará vixente prorrogado tácitamente de ano en ano ata a substitución polo novo, nos termos que as partes establezcan.

**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 todos os traballadores afectados 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 dos traballadores negociarán a forma de compensar, ben economicamente a 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 negociárase 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.-** Todo traballador que en cómputo semanal realice 39 horas de traballo efectivo terá 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 dos traballadores interesados noutra data.

Non obstante o sinalado, naqueles casos nos que o traballador, por causas organizativas da empresa, teña que disfrutar as súas vacacións de xeito partido, terá 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 un traballador preste servizos para dúas ou máis empresas, deberán estas poñerse de acordo sobre a data de disfrute do período vacacional. No caso de discrepancia reunirse, preceptivamente, a Comisión de Vixilancia do Convenio prevista na Disposición Final Primeira.

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. Os traballadores poderán establecer quendas rotativos para sucesivos anos.

En calquera caso, e con independencia do sistema establecido, cabe a posibilidade de permuta de datas de goce entre os traballadores 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 lactancia natural ou o período de suspensión do contrato de traballo previsto nos artigos 48.4 e 48.bis do Estatuto dos Traballadores, se terá dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á de disfrute 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 ao traballador disfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez remate a súa incapacidade e sempre que non trancurriran máis de 18 meses a partir do remate do ano no que se orixinaran.

Durante o período de vacacións non se percibirá o sobresoldo de transporte nin o sobresoldo de asistencia, salvo que os traballadores perciban ditos sobresoldos prorrateados en doce mensualidades.

**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.-** Estarase ao establecido no Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

En todo caso, o traballador, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terá dereito aos seguintes permisos retribuídos:

- a) 18 días naturais en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturais por cambio de domicilio.
- c) Dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, 4 días naturais por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primeiro grado por consanguinidade ou afinidade que convivan co traballador. Se o feito ocorrera noutra provincia, o permiso ampliarase a dous días naturais máis.
- d) 3 días naturais por falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao. Se o feito ocorrera noutra provincia, o permiso ampliarase a dous días naturais máis.
- e) Dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, 3 días naturais por nacemento de fillo.
- f) Polo tempo necesario ata un máximo de 16 horas anuais para asistir a consulta médica, podéndose fraccionar estas ausencias.
- g) Polo tempo necesario para o cumprimento de deberes públicos.
- h) 7 días sen retribuir 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 disfrute 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 disfrute, salvo que concurran causas non coñecidas con antelación que imposibiliten o preaviso.

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

**Artigo 8º.- Excedencias.-** 1.- O traballador con polo menos unha antigüedade 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 polo mesmo traballador se transcorreran catro anos dende o final da anterior excedencia.

2.- Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando sexa por natureza como por adopción, a contar dende a data do seu nacemento.

Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, porá fin ao que se viñese disfrutando. 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 antigüedade e o 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. Transcurrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3.- Tamén poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerciten funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

4.- O traballador 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 menor durante o primeiro ano de excedencia e nos casos de excedencia forzosa.

### **Artigo 9º.- Contratación laboral**

A.- No uso da posibilidade prevista no Artigo 15.1b) do Real Decreto Legislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos Traballadores, no ámbito de aplicación do presente Convenio poderanse concertar os contratos eventuais previstos no devandito artigo cunha duración máxima de doce meses dentro dun período de 18 meses. No caso de concertarse tales contratacións por prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogadas mediante acordo das partes, sin que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

B.- A partes firmantes acordan que nos supostos de conversión en indefinido dos contratos de traballo por tempo determinado regulados no Real Decreto-Lei 8/1.997 e Lei 63/1.997, farase constar obrigatoriamente no modelo de contrato as seguintes cláusulas:

1.- O centro ou centros de traballo no que o traballador presta os seus servizos.

2.- Que no caso de producirse un despedido por causa obxetivas declarado improcedente a indemnización que, no seu caso, se aboará ao traballador/a será a razón de corenta e cinco días de salario por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

### **CAPITULO III Mellora das condicións de traballo**

**Artigo 10º.- Situacións particulares.-** Durante o embarazo, a muller traballadora terá dereito a que se lle asigne 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. Calqueira traballadora embarazada non estará obrigada en ningún caso a desenvolver as súas funcións en lugares radiactivos, 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 periódicamente o estado de saúde dos traballadores en función dos riscos inherente 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 vixiancia da saúde axustaranse aos distintos riscos resultantes de tal avaliación.

Pola súa banda, os traballadores virán obrigados 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.- Roupa de Traballo.-** As empresas entregarán aos traballadores 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 aos traballadores/as que presten servizos en exteriores. Nestes casos o traballador/a estará obrigado ao correcto emprego de tales prendas.

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

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

### **CAPITULO IV Adscrición de Persoal**

**Artigo 13º.- Adscrición de Persoal.-**

**PRIMEIRO.-** Supostos de subrogación:

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 do seu cadro de persoal e, polo contrario, deberá incorporalos á mesma (subrogación) se, para o referido servizo de limpeza, debera 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 dos traballadores 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, o persoal que desenvolvera a súa xornada laboral, total ou parcialmente nun determinado centro de traballo ou contrata, pasará, 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 seis meses. Dita antigüidade mínima será de catro meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

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

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

2.- Prestacións de Seguridade Social, tales como a situación na que os traballadores subrogados estiveran dados de alta nesta, tales como a consideración de traballadores "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 con xornada inferior a 12 horas á semana ou 48 horas ó mes con dereito á totalidade das prestacións.

**SEGUNDO.-** O dereito de subrogación cando proceda segundo o establecido nos apartados primeiro e segundo deste artigo, abarca os seguintes casos:

- 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 substituindo 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, éste será incorporado pola empresa entrante.

**TERCEIRO.-** No suposto de producirse a adscrición do persoal establecida nos apartados primeiro e segundo do presente artigo, a mesma producirase nas seguintes condicións:

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 aos traballadores 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.).

c).- A requerimento 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.

**CUARTO.-** O persoal que viñese prestando servizos en dous ou máis centros ou contratas, 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.

**QUINTO.-** De ningún modo se producirá a adscrición do persoal no suposto do contratista que realice a primeira limpeza e non teña subscrito contrato de mantemento.

**SEXTO.-** O presente artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás cales vincula (empresario principal, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador) sempre que non entre en contradicción co previsto no artigo 17, *Subrogación do Persoal* do Convenio Colectivo Estatal de Limpeza de Edificios e Locais, en cuio caso terá aplicación preferente este último, que operará a maiores como lexislación supletoria.

## **CAPITULO V** **Retribucións**

**Artigo 14º.- Salario.-** Durante os dous primeiros anos de vixencia deste Convenio, isto é, dende o 1 de xaneiro de 2011 ao 31 de decembro de 2012, os traballadores percibirán os salarios establecidos en táboa anexa -Anexo I-, resultado de aplicar a revisión do 2% do ano 2010.

Para o terceiro ano de vixencia deste Convenio, isto é, dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2013, os traballadores percibirán os salarios establecidos en táboa anexa -Anexo II -, que reflicte un incremento do 0,6% sobre a táboa salarial recollida no Anexo I.

Para o cuarto ano de vixencia deste Convenio, isto é, dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2014, os traballadores percibirán os salarios establecidos en táboa anexa -Anexo III-, que reflicte un incremento do 0,6% sobre a táboa salarial recollida no Anexo II.

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

**Artigo 15º.- Sobresoldo de Asistencia.-** Os traballadores afectados por este Convenio percibirán durante cada un dos anos de vixencia do mesmo a cantidade mensual de sobresoldo de asistencia que consta nas táboas salariais anexas ao presente Convenio.

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

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

**Artigo 16º.- Sobresoldo de Transporte.-** Os traballadores afectados por este Convenio percibirán durante cada un dos anos de vixencia do mesmo a cantidade mensual de sobresoldo de transporte que consta nas táboas salariais anexas ao presente Convenio, con independencia dos medios de transporte ou distancia que, en cada caso, existan entre o centro de traballo e o domicilio respectivo.

Ditos importes son resultado de aplicar os incrementos salariais pactados; de aplicar o trasvase de sobresoldo de transporte a sobresoldo de asistencia previsto para o ano 2011 no Convenio anterior a fin de reducir as retribucións extrasalariais que se viñan aboando; e de aplicar trasvase de sobresoldo de transporte a sobresoldo de asistencia no importe no que o sobresoldo de transporte exceda de 30,00 euros mensuais a partires de publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

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

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

Os traballadores 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.- Sobresoldo de Traballo en Domingos e Festivos.-** Os traballadores percibirán por este concepto dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a cantidade de 21,00 euros por cada domingo ou día festivo no que realicen xornada laboral, con independencia das demais retribucións que, segundo o presente Convenio, puideran corresponderlles.

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

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

O sobresoldo 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 sobresoldo 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 traballador dunha contía igual ao 4% do salario base.

A data inicial do cómputo da antigüidade será a do ingreso do traballador na empresa, e o importe de cada trienio comenará 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.

O traballador 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.-** Os traballadores 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 o traballador/a 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 o traballador/a permaneza en situación de I.T. será tido en conta como tempo de traballo efectivo en orden ao devengo da paga de beneficios.

**Artigo 23º.- Anticipos.-** Os traballadores afectados 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 dos/as traballadores/as 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, a partir da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, deberán aboar os salarios devengados no mes dentro dos catro primeiros días hábiles do mes seguinte.

**Artigo 26º.- Persoal de Xornada Limitada.-** Os traballadores contratados por xornada inferior á ordinaria do Sector, gozarán, como mínimo, de iguais salarios e demais percepcións económicas que os traballadores contratados a tempo completo, se ben na proporción correspondente á xornada que realicen.

Para os efectos de facilitar que os/as traballadores/as 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 os/as traballadores/as tiveran recoñecida polo resto da xornada.

Sen perxuízo do previsto no parágrafo anterior, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, 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, os traballadores que presten servizos na empresa que non teñan xornada completa e estean interesados na ampliación. Para o caso de haber varios traballadores interesados se seguirá o seguinte orde de preferencia:

1. Traballadores da empresa que sufriran reducións de xornada na mesma no ano anterior á solicitud de ampliación.
2. Traballadores do centro de traballo por orde de maior antigüidade no centro.

Caberán excepcións ao réxime anterior cando existan razóns organizativas ou productivas xustificadas.

Os traballadores contratados a tempo parcial terán, non obstante, os demais dereitos que a Lei e o presente Convenio recoñecen aos traballadores 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 xurisdicción 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, o traballador, 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, o/a traballador/a percibirá no período de convalecencia cunha duración máxima de 120 días naturais un complemento ata o 100% do salario de Convenio máis antigüidade.

b).- O traballador 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 agás o plus de transporte, elo con independencia do salarios reais do traballador.

#### **Artigo 29º.- Liquidación por cesamento**

1.- Cando o/a traballador/a cause baixa na empresa seralle aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2.- Os traballadores que se xubilen voluntariamente antes de alcanzar a idade regulamentaria terán dereito ao disfrute 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 disfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo o traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta faralle entrega ao traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu disfrute, no que constará o número de meses aos que ten dereito.



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

Os Delegados 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 de persoal para a asistencia á negociación colectiva deste Sector.

**Artigo 31º.- Xubilación parcial.-** As empresas e os traballadores poderán pactar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme ao disposto no artigo 166.2º 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 outros traballadores contratados nas condicións previstas na normativa de aplicación.

Non obstante o anterior, recoñécese aos traballadores 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 o traballador parcialmente xubilado 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 aqueles traballadores que ocupen postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co empresario, tal é o caso de xefaturas, encargados, xerentes, etc. cuxo acceso á xubilación parcial requirirá en todo caso de común acordo entre empresa e traballador.

En todo caso o 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 armonización ou conciliación da vida familiar e laboral e promover a igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.

**Maternidade.-** De conformidade co establecido na lexislación, no suposto de parto e nos supostos de adopción ou acollemento, a traballadora terá dereito a un descanso de 16 semanas ininterrompidas ampliables, no caso de parto múltiple, en 2 semanas mais por cada fillo a partir do segundo. Este



descanso será distribuído pola interesada sempre que 6 semanas se disfruten inmediatamente despois do parto.

O descanso por maternidade poderá disfrutarse por parte da nai e do pai nos termos establecidos na lexislación.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros nos que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto por un período superior a 7 días, o período de suspensión se ampliará en tantos días como o nacido se atope hospitalizado, cun máximo de 13 semanas adicionais.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas.

Paternidade.- De conformidade co establecido na lexislación, no suposto de nacemento de fillo, adopción ou acollemento, o traballador terá dereito á suspensión do contrato de traballo durante 13 días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples, en 2 días máis por cada fillo a partir do segundo.

Redución da xornada por coidado de familiares.- Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos ou un minusválido físico, psíquico 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 dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 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.

## SERVIZOS DISPOSICIÓNS FINAIS

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

**Primeira.- Comisión de vixilancia.**- Désígnase unha comisión paritaria mixta que intervirá nas cuestións que suscite a aplicación do presente Convenio e que estará integrada polos seguintes membros:

-En representación das empresas: 5 membros das organizacións empresariais asinantes.

-En representación dos traballadores: 3 representantes da Central Sindical CIG; 1 representante da Central Sindical UGT; e 1 representante da Central Sindical CC.OO.

A dita comisión terá o seu domicilio en Lugo, Pz. Santo Domingo, nº. 6-8, 2ª planta.

**Segunda.- Normas Subsidiarias.**- No non previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Convenio Sectorial Estatal de Limpeza de Edificios e Locais e demais disposicións legais vixentes.

**Terceira.- 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 os traballadores 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.

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

**Quinta.- Formación Profesional.**- As partes signatarias acordan constituír unha Comisión Paritaria provincial sectorial de Formación Profesional, integrada por 5 representantes das centrais sindicais [3 CIG; 1 UGT; 1 CC.OO.] 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 adiante.

- 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 de traballadores técnicos, administrativas e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.

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

**Sexta.- Póliza de accidentes.-** As empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo en favor de todos e cada un dos traballadores por un capital de:

- Morte ou invalidez total: 23.000 euros.

- Invalidez absoluta ou grande invalidez: 24.000 euros.

As ditas continxencias 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 aos traballadores en virtude da lexislación laboral vixente.

Dado que as contías anteriores supoñen un incremento con relación ó 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.

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

**Séptima.- Cota sindical.-** Os traballadores 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 num. de conta bancaria da mesma onde a empresa teña que ingresar as cotas retidas aos seus afiliados.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAIS

**Primeira: Normalización lingüística.-** As partes firmantes 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, establecece a obrigación do abono dos atrasos que corresponda xuntamente coa liquidación de salarios á que haxa lugar.

**Terceira.-** Aos efectos de evitar retrasos na publicación do Convenio no futuro, as partes asinantes comprométense a constituir a Comisión Negociadora do próximo Convenio con tres meses de antelación ao remate da súa vixencia.

**Cuarta.-** 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 esté reservada de xeito exclusivo ao mesmo, será de aplicación a regulación recollida para cada unha de estas materias en dito Convenio de ámbito estatal. 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.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.-** 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.

**Anexo I: Táboa Salarial 2011-2012**  
**Vixencia: dende o 01/01/2011 ao 31/12/2012**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANUAL	PAGAS EXTRA	PLUS TRANSP.	PLUS ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	-----------------------	---------------------	----------------	-----------------	--------------------	--------------------

**Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO**

Director	1.080,03	12.960,36	3.240,09	404,91	1.230,79	17.836,15
Director Comercial	1.029,10	12.349,20	3.087,30	404,91	1.230,79	17.072,20
Director Administrativo	1.029,10	12.349,20	3.087,30	404,91	1.230,79	17.072,20
Xefe de Persoal	1.029,10	12.349,20	3.087,30	404,91	1.230,79	17.072,20
Xefe de Compras	1.029,10	12.349,20	3.087,30	404,91	1.230,79	17.072,20
Xefe de Servizos	1.029,10	12.349,20	3.087,30	404,91	1.230,79	17.072,20

**Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO**

Titulado Grao Superior	925,48	11.105,76	2.776,44	404,91	1.230,79	15.517,90
Titulado Grao Medio	894,55	10.734,60	2.683,65	404,91	1.230,79	15.053,95
Titulado laboral ou profesional	813,01	9.756,12	2.439,03	404,91	1.230,79	13.830,85

**Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Xefe Administrativo 1º	892,86	10.714,32	2.678,58	404,91	1.230,79	15.028,60
Xefe Administrativo 2º	879,08	10.548,96	2.637,24	404,91	1.230,79	14.821,90
Caixeiro	845,93	10.151,16	2.537,79	404,91	1.230,79	14.324,65
Oficial de 1ª	828,16	9.937,92	2.484,48	404,91	1.230,79	14.058,10
Oficial de 2ª	794,97	9.539,64	2.384,91	404,91	1.230,79	13.560,25
Auxiliar	762,33	9.147,96	2.286,99	404,91	1.230,79	13.070,65
Telefonista	711,38	8.536,56	2.134,14	404,91	1.230,79	12.306,40
Aspirante (mais novo de 18 anos)	660,43	7.925,16	1.981,29	404,91	1.230,79	11.542,15
Cobrador	711,38	8.536,56	2.134,14	404,91	1.230,79	12.306,40

**Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS**

Encargado Xeral	871,62	10.459,44	2.614,86	404,91	1.230,79	14.710,00
Supervisor/Encargado de Zoa	845,93	10.151,16	2.537,79	404,91	1.230,79	14.324,65
Supervisor/Encargado de Sector	819,55	9.834,60	2.458,65	404,91	1.230,79	13.928,95
Encargado de Grupo ou Edificio	24,79	9.048,35	2.231,10	404,91	1.230,79	12.915,15
Responsable de Equipo	23,85	8.705,25	2.146,50	404,91	1.230,79	12.487,45

**Grupo IV.- PERSOAL SUBALTERNO**

Ordeanza	702,80	8.433,60	2.108,40	404,91	1.230,79	12.177,70
Almacenero	702,80	8.433,60	2.108,40	404,91	1.230,79	12.177,70
Listeiro	702,80	8.433,60	2.108,40	404,91	1.230,79	12.177,70
Vixiante	702,80	8.433,60	2.108,40	404,91	1.230,79	12.177,70
Botóns (mais novo de 18 anos)	645,55	7.746,60	1.936,65	404,91	1.230,79	11.318,95

**Grupo V.- PERSOAL OBREIRO**

Especialista	26,05	9.508,25	2.344,50	404,91	1.230,79	13.488,45
Peón Especializado	24,40	8.906,00	2.196,00	404,91	1.230,79	12.737,70
Limpiador/limpadora	23,42	8.548,30	2.107,80	404,91	1.230,79	12.291,80
Conductor/limpiador	26,72	9.752,80	2.404,80	404,91	1.230,79	13.793,30

**Grupo VI.- PERSOAL OFICIOS VARIOS**

Oficial	26,05	9.508,25	2.344,50	404,91	1.230,79	13.488,45
Axudante	24,40	8.906,00	2.196,00	404,91	1.230,79	12.737,70
Peón	23,42	8.548,30	2.107,80	404,91	1.230,79	12.291,80
Aprendiz (mais novo de 18 anos)	22,06	8.051,90	1.985,40	404,91	1.230,79	11.673,00

**Anexo II: Táboa Salarial 2013**  
**Vixencia: dende o 01/01/2013 ao 31/12/2013**  
**[dende o mes seguinte á publicación no BOPos importes dos sobresoldos de transporte e asistencia sufrirán as modificacións previstas ao remate da táboa salarial]**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANUAL	PAGAS EXTRA	PLUS TRANSP.	PLUS ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	-----------------------	---------------------	----------------	-----------------	--------------------	--------------------

**Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO**

Director	1.086,17	13.034,04	3.258,51	408,65	1.241,90	17.943,10
Director Comercial	1.034,94	12.419,28	3.104,82	408,65	1.241,90	17.174,65
Director Administrativo	1.034,94	12.419,28	3.104,82	408,65	1.241,90	17.174,65
Xefe de Persoal	1.034,94	12.419,28	3.104,82	408,65	1.241,90	17.174,65
Xefe de Compras	1.034,94	12.419,28	3.104,82	408,65	1.241,90	17.174,65
Xefe de Servicios	1.034,94	12.419,28	3.104,82	408,65	1.241,90	17.174,65

**Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO**

Titulado Grao Superior	930,70	11.168,40	2.792,10	408,65	1.241,90	15.611,05
Titulado Grao Medio	899,58	10.794,96	2.698,74	408,65	1.241,90	15.144,25
Titulado laboral ou profesional	817,55	9.810,60	2.452,65	408,65	1.241,90	13.913,80

**Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Xefe Administrativo 1º	897,88	10.774,56	2.693,64	408,65	1.241,90	15.118,75
Xefe Administrativo 2º	884,02	10.608,24	2.652,06	408,65	1.241,90	14.910,85
Caixeiro	850,67	10.208,04	2.552,01	408,65	1.241,90	14.410,60
Oficial de 1ª	832,79	9.993,48	2.498,37	408,65	1.241,90	14.142,40
Oficial de 2ª	799,40	9.592,80	2.398,20	408,65	1.241,90	13.641,55
Auxiliar	766,57	9.198,84	2.299,71	408,65	1.241,90	13.149,10
Telefonista	715,31	8.583,72	2.145,93	408,65	1.241,90	12.380,20
Aspirante (mais novo de 18 anos)	664,06	7.968,72	1.992,18	408,65	1.241,90	11.611,45
Cobrador	715,31	8.583,72	2.145,93	408,65	1.241,90	12.380,20

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

**Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS**

Encargado Xeral	876,51	10.518,12	2.629,53	408,65	1.241,90	14.798,20
Supervisor/Encargado de Zoa	850,67	10.208,04	2.552,01	408,65	1.241,90	14.410,60
Supervisor/Encargado de Sector	824,13	9.889,56	2.472,39	408,65	1.241,90	14.012,50
Encargado de Grupo ou Edificio	24,93	9.099,45	2.243,70	408,65	1.241,90	12.993,70
Responsable de Equipo	23,98	8.752,70	2.158,20	408,65	1.241,90	12.561,45

**Grupo IV.- PERSOAL SUBALTERNO**

Ordeanza	706,68	8.480,16	2.120,04	408,65	1.241,90	12.250,75
Almacenero	706,68	8.480,16	2.120,04	408,65	1.241,90	12.250,75
Listeiro	706,68	8.480,16	2.120,04	408,65	1.241,90	12.250,75
Vixiante	706,68	8.480,16	2.120,04	408,65	1.241,90	12.250,75
Botóns (mais novo de 18 anos)	649,09	7.789,08	1.947,27	408,65	1.241,90	11.386,90

**Grupo V.- PERSOAL OBREIRO**

Especialista	26,20	9.563,00	2.358,00	408,65	1.241,90	13.571,55
Peón Especializado	24,54	8.957,10	2.208,60	408,65	1.241,90	12.816,25
Limpador/limpadora	23,55	8.595,75	2.119,50	408,65	1.241,90	12.365,80
Conductor/limpiador	26,87	9.807,55	2.418,30	408,65	1.241,90	13.876,40

**Grupo VI.- PERSOAL OFICIOS VARIOS**

Oficial	26,20	9.563,00	2.358,00	408,65	1.241,90	13.571,55
Axudante	24,54	8.957,10	2.208,60	408,65	1.241,90	12.816,25
Peón	23,55	8.595,75	2.119,50	408,65	1.241,90	12.365,80
Aprendiz (mais novo de 18 anos)	22,18	8.095,70	1.996,20	408,65	1.241,90	11.742,45

**Modificación nos importes dos sobresoldos de transporte e asistencia  
dende o mes seguinte á publicación no BOP:**  
Dende o mes seguinte á publicación do Convenio no BOP o importe anual do plus de transporte será de 330,00€  
e o importe anual do plus de asistencia será de 1.320,55€.

**Anexo III: Táboa Salarial 2014**  
Vixencia: dende o 01/01/2014 ao 31/12/2014

CATEGORÍA PROFESIONAL	SOLDO BASE MES/DÍA	SOLDO BASE ANUAL	PAGAS EXTRA	PLUS TRANSP.	PLUS ASISTENCIA	TOTAL DEVENGADO
-----------------------	-----------------------	---------------------	----------------	-----------------	--------------------	--------------------

**Grupo I.- Subgrupo 1º.- PERSOAL DIRECTIVO**

Director	1.092,36	13.108,32	3.277,08	330,00	1.335,40	18.050,80
Director Comercial	1.040,82	12.489,84	3.122,46	330,00	1.335,40	17.277,70
Director Administrativo	1.040,82	12.489,84	3.122,46	330,00	1.335,40	17.277,70
Xefe de Persoal	1.040,82	12.489,84	3.122,46	330,00	1.335,40	17.277,70
Xefe de Compras	1.040,82	12.489,84	3.122,46	330,00	1.335,40	17.277,70
Xefe de Servicios	1.040,82	12.489,84	3.122,46	330,00	1.335,40	17.277,70

**Grupo I.- Subgrupo 2º.- PERSOAL TITULADO**

Titulado Grao Superior	935,95	11.231,40	2.807,85	330,00	1.335,40	15.704,65
Titulado Grao Medio	904,65	10.855,80	2.713,95	330,00	1.335,40	15.235,15
Titulado laboral ou profesional	822,13	9.865,56	2.466,39	330,00	1.335,40	13.997,35

**Grupo II.- PERSOAL ADMINISTRATIVO**

Xefe Administrativo 1º	902,94	10.835,28	2.708,82	330,00	1.335,40	15.209,50
Xefe Administrativo 2º	888,99	10.667,88	2.666,97	330,00	1.335,40	15.000,25
Caixeiro	855,44	10.265,28	2.566,32	330,00	1.335,40	14.497,00
Oficial de 1ª	837,46	10.049,52	2.512,38	330,00	1.335,40	14.227,30
Oficial de 2ª	803,87	9.646,44	2.411,61	330,00	1.335,40	13.723,45
Auxiliar	770,84	9.250,08	2.312,52	330,00	1.335,40	13.228,00
Telefonista	719,27	8.631,24	2.157,81	330,00	1.335,40	12.454,45
Aspirante (mais novo de 18 anos)	667,71	8.012,52	2.003,13	330,00	1.335,40	11.681,05
Cobrador	719,27	8.631,24	2.157,81	330,00	1.335,40	12.454,45

**Grupo III.- PERSOAL MANDOS INTERMEDIOS**

Encargado Xeral	881,44	10.577,28	2.644,32	330,00	1.335,40	14.887,00
Supervisor/Encargado de Zoa	855,44	10.265,28	2.566,32	330,00	1.335,40	14.497,00
Supervisor/Encargado de Sector	828,75	9.945,00	2.486,25	330,00	1.335,40	14.096,65
Encargado de Grupo ou Edificio	25,07	9.150,55	2.256,30	330,00	1.335,40	13.072,25
Responsable de Equipo	24,11	8.800,15	2.169,90	330,00	1.335,40	12.635,45

**Grupo IV.- PERSOAL SUBALTERNO**

Ordeanza	710,59	8.527,08	2.131,77	330,00	1.335,40	12.324,25
Almacenero	710,59	8.527,08	2.131,77	330,00	1.335,40	12.324,25
Listeiro	710,59	8.527,08	2.131,77	330,00	1.335,40	12.324,25
Vixiante	710,59	8.527,08	2.131,77	330,00	1.335,40	12.324,25
Botóns (mais novo de 18 anos)	652,65	7.831,80	1.957,95	330,00	1.335,40	11.455,15

**Grupo V.- PERSOAL OBREIRO**

Especialista	26,35	9.617,75	2.371,50	330,00	1.335,40	13.654,65
Peón Especializado	24,68	9.008,20	2.221,20	330,00	1.335,40	12.894,80
Limpiador/limpadora	23,68	8.643,20	2.131,20	330,00	1.335,40	12.439,80
Conductor/limpiador	27,02	9.862,30	2.431,80	330,00	1.335,40	13.959,50

**Grupo VI.- PERSOAL OFICIOS VARIOS**

Oficial	26,35	9.617,75	2.371,50	330,00	1.335,40	13.654,65
Axudante	24,68	9.008,20	2.221,20	330,00	1.335,40	12.894,80
Peón	23,68	8.643,20	2.131,20	330,00	1.335,40	12.439,80
Aprendiz (mais novo de 18 anos)	22,30	8.139,50	2.007,00	330,00	1.335,40	11.811,90

R. 3160

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para a empresa ARBOREJARDIN SL, da provincia de Lugo, asinado o día 12 de xullo de 2013, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, 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 e acordos colectivos de traballo.

**ACORDO:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no Rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

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

Lugo, 26 de xullo de 2013.- A xefa do servizo de traballo e economía social, Matilde I. Alonso da Cunha

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARBOREJARDIN, SL****CAPITULO I****GENERALIDADES****ARTICULO 1.-AMBITO DE APLICACIÓN.-**

Las disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa y trabajadores de ARBOREJARDIN, S.L., con domicilio social en Lugo, carretera N-640, km. 86,5, a Palloza y dedicada fundamentalmente a la actividad medioambiental y prestaciones de servicios agrícolas y medioambientales.

**ARTICULO 2.-AMBITO TEMPORAL.-**

El presente convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2013, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016; ello con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**ARTICULO 3.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-**

En todo lo no recogido en el presente Convenio serán de aplicación las normas legales generales, en especial el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y normas específicas aplicables sobre el particular.

**ARTICULO 4.- DENUNCIA.-**

El presente Convenio se prorrogará por períodos anuales de no existir denuncia, por cualquiera de las partes; la denuncia deberá hacerse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de su finalización.

**ARTICULO 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-**

Todas las mejoras contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas dentro de las condiciones pactadas. Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de lo dispuesto en el Artículo siguiente.

**ARTICULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-**

Las remuneraciones y condiciones de trabajo que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto, todas las retribuciones y emolumentos que viniesen percibiendo los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor, ya fuese en virtud de lo establecido en Ordenanza Laboral, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior, pacto individual o colectivo, o concesión graciable de la empresa.