



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

##### Departamento Territorial da Coruña

##### Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

###### *Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña*

O 21 de xaneiro de 2026 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscripción do convenio colectivo do sector de Limpeza de edificios e locais da provincia de A Coruña, código de convenio 15000945011981 .

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024, así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Visto o texto do convenio , e de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo do sector de Limpeza de edificios e locais da provincia de A Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 20 de febreiro de 2026

O director territorial

Juan José Couce Prego

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS DA PROVINCIA DE A CORUÑA****PREAMBULO****Determinación das partes que o concertan:**

Este Convenio colectivo concértano, recoñecéndose mutuamente capacidade e lexitimación suficiente derivada dos poderes ou mandatos outorgados a cada unha das partes para tal efecto, as que a continuación se expresan:

- Dun lado, en calidade de representación empresarial:
  - **Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza de edificios y locales de la provincia de A Coruña (organización integrada en la Confederación de Empresarios de La Coruña)**
    - Ramón Salgado Fuentes
    - Ruth López Rodríguez
    - Marina Graña Bermúdez (Asesora jurídico-laboral CEC)
  - **ASPEL**
    - Mónica Valiño Suárez
    - Ramona Hernández Sánchez
    - Beatriz Nogués Ortiz de Arce
- Doutro lado, en calidade de representación social:
  - **UGT** (representando ao 46% do persoal afectado polo convenio)
    - Juan M. Carreira García
    - María Jesús García Pérez
    - Mª Yolanda Seijo Dasilva
    - Virginia Barros Ferreiro
    - Miriam Carreira Andrade
    - Alba Sueiro Souto
    - Rocío Chans Mouzo
  - **CIG** (representando ao 39% do persoal afectado polo convenio)
    - Paulo Rubido Bará
    - Rubén Duruelo García
    - Verónica Bermejo Valcárcel
    - Leonardo Benítez Cangini
    - Lidia Picos Roibás
    - María José López Antelo

## SUMARIO OU INDICE:

ARTICULO	DENOMINACION
Preámbulo	Determinación de las partes concertantes
CAPITULO 1: DISPOSICIONS XERAIS	
1	Ámbito funcional e territorial
2	Ámbito persoal
3	Vixencia e duración
4	Denuncia
5	Prórroga e ultraactividade
6	Comisión paritaria
7	Condicions máis beneficiosas
8	Normas supletorias
9	Solución de conflitos
10	Cláusula de inaplicación do convenio
CAPITULO 2: CONTRATACION	
11	Período de proba
12	Contrato de traballo por circunstancias da produción
13	Contrato de traballo de duración determinada para substitución
14	Contrato de traballo indefinido fixo-discontinuo
15	Contratos para a formación e o Aprendizaxe
16	Ceses voluntarios
CAPITULO 3: TEMPO DE TRABAJO	
17	Xornada laboral
18	Descanso en xornada continuada
19	Vacacións
20	Licenzas retribuídas
21	Licenzas non retribuídas
CAPITULO 4: ORGANIZACION E PRESTACION DO TRABAJO E CLASIFICACION PROFESIONAL	
22	Clasificación profesional
CAPITULO 5: RETRIBUCIONS	
23	Salarios
24	Antigüidade consolidada para o persoal con data de ingreso anterior a 1/01/1998
25	Plus de asistencia
26	Plus de transporte
27	Anticipos
28	Horas extraordinarias
29	Data abono salarios
30	Pagas extraordinarias
31	Gratificación extraordinaria de marzo
32	Nocturnidade
33	Dietas
CAPITULO 6: SUSPENSIONS E EXTINCIONS DE CONTRATO	
34	Excedencia voluntaria especial
35	Permiso Parental por coidado de fillo/a
36	Xubilación parcial
37	Extinción laboral por acadar a idade legal de xubilación
CAPITULO 7: BENEFICIOS SOCIAIS	
38	Seguro de vida
39	Embarazos

40	Maternidade/paternidade e lactación
41	Incapacidade temporal
42	Prendas de traballo
43	Vestuarios
CAPITULO 8: REPRESENTACION LEGAL DE PERSOAS TRABALLADORAS E DEREITOS SINDICAIS	
44	Dereitos sindicais
CAPITULO 9: SAÚDE LABORAL	
45	Prevenición de riscos laborais e vixilancia da saúde
CAPITULO 10: IGUALDADE	
46	Protocolos de acoso
47	Medidas planificadas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI
48	Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI
CAPITULO 11: SUBROGACION	
49	Adscrición do persoal
Disposición transitoria	
ANEXOS	

## CAPITULO 1: DISPOSICIONS XERAIS:

### Artigo 1º.-Ámbito Funcional e Territorial.

O presente Convenio colectivo será de aplicación e afectará á totalidade de empresas e persoas traballadoras que se dediquen á actividade de limpeza (o seu mantemento e conservación) e hixenización, de toda clase de edificios, locais, hospitais, centros ou institucións sanitarias e de saúde, industrias, medios de transporte (terrestre, aéreo ou marítimo, ferrocarrís ) máquinas, espazos, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.

O presente Convenio colectivo de sector aplicarase a todas as actividades recollidas no seu ámbito de aplicación desenvolvidas no marco de contratas e subcontratas, con independencia do seu obxecto ou forma social, de acordo co previsto no punto 6 do artigo 42 do Estatuto dos traballadores, salvo nos casos en que houbese outro Convenio colectivo sectorial aplicable conforme ó previsto no Título III da referida Lei.

### Artigo 2º.-Ámbito Persoal.

Afecta a tódalas persoas traballadoras que presten os seus servizos nas Empresas descritas no ámbito funcional, ou que sexan contratadas durante a súa vixencia, tanto por Empresas establecidas como polas que se establezan no futuro.

### Artigo 3º.-Vixencia e Duración.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou Diario Oficial de Galicia, este Convenio terá unha vixencia de tres anos dende o 1 de xaneiro de 2024 ó 31 de decembro do 2026.

### Artigo 4º.-Denuncia.

O presente Convenio deberá denunciarse, por calquera das partes antes dos tres meses últimos do 2026.

### Artigo 5º.-Prórroga e ultraactividade.

O presente Convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, se ningunha das partes o denunciase ó seu termo ou á dalgunha das súas prórrogas.

No caso de prorrogarse por un ano, efectuarase un aumento salarial, equivalente ó incremento porcentual do IPC no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores.

No caso de ser denunciado, prorrogarase indefinidamente a totalidade do convenio namentres non se chegue a un novo acordo que substitúa a este convenio.

### Artigo 6º.-Comisión Paritaria.

A Comisión Paritaria constituirase no momento da sinatura do presente Convenio. Esta Comisión Paritaria, constituída por seis representantes da parte empresarial (tres de la Asociación Profesional de Empresarios de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de A Coruña y tres de ASPEL), e seis da Parte Social (tres de CIG e tres de UGT), será o Organismo cuxa función consistirá en vixiar e interpretar o cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constitúen a normativa do vixente pacto colectivo. Así mesmo, terá dentro das súas funcións todo o concernente á Formación Profesional, así como todas as funcións atribuídas na lexislación vixente.

Fíxase como domicilio da Comisión paritaria a sede da Confederación de Empresarios de La Coruña (Praza Luis Seoane, torre 1, entreplanta, 15008- A Coruña) e a dirección de correo electrónico: [asoc.limpiezas@cec.es](mailto:asoc.limpiezas@cec.es)

A Comisión Paritaria reunirse cando algunha das partes así o soliciten. A convocatoria da mesma farase por escrito e poderá levarse a cabo de forma presencial ou telemática.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse por maioría de cada unha das partes, en función do voto ponderado ao que representan, e terán a mesma eficacia que a norma obxecto de interpretación.

As discrepancias que se sometan á Comisión Paritaria deberán ser tratadas no prazo máximo de 30 días.

No suposto de discrepancias no seo da Comisión paritaria, estas poderán, por acordo das partes, ser sometidas ós sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos no AGA.

#### **Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.**

As persoas traballadoras que con anterioridade á sinatura do Convenio disfrutasen de mellores condicións, consideradas en conxunto e cómputo anual, que as aquí pactadas, conservarán as mesmas, a excepción do disposto no artigo 33 relativo a antigüidade consolidada.

#### **Artigo 8: Normas supletorias**

Naquelas materias non regulamentadas expresamente no texto do presente convenio, será de aplicación o Estatuto dos traballadores, o Convenio colectivo estatal de limpeza de edificios e locais vixente e as demais normas complementarias vixentes.

#### **Artigo 9: Solución de conflitos**

As partes asinantes deste Convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

#### **Artigo 10º.-Cláusula de Inaplicación do convenio.**

É intención das partes asinantes dar pleno cumprimento ó contido pactado no Convenio Colectivo durante toda a vixencia do mesmo. Por elo, si excepcionalmente xurdira calquera posible necesidade de inaplicación do mesmo, a empresa exporá tal circunstancia a súa Comisión Paritaria, coa vontade de buscar solucións non traumáticas que permitan facer fronte á problemática exposta, comprometéndose ambas partes a poñer todos os esforzos para alcanzar un acordo.

Una vez transcorrido un prazo non superior a 7 días sen que as partes alcanzasen un acordo no seo da Comisión Paritaria, poderase acudir, de conformidade co disposto no artigo 82 do Estatuto dos Traballadores, ós procedementos establecidos no AGA, de mediación ou conciliación instadas por calquera das partes, ou no seu caso de arbitraje, sempre e cando este sexa instado de común acordo por ámbalas dúas partes.

### **CAPITULO 2: CONTRATACION:**

#### **Artigo 11º.- Período de Proba.**

O período de proba quedará establecido nas seguintes formas:

- a) Persoal obreiro ou subalterno: 15 días
- b) Persoal técnico e administrativo: 2 meses.

Durante este período, tanto a empresa como as persoas traballadoras poderán rescindir unilateralmente o contrato de traballo sen preaviso nin indemnización.

#### **Artigo 12: Contrato de traballo por circunstancias da produción**

É aquel que se concerta para atender o incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións, que mesmo tratándose da actividade normal da empresa, xeren un desaxuste temporal entre o emprego estable dispoñible e o que se require. Estes realizaranse ao amparo do que se establece no artigo 15.2 do Estatuto dos traballadores, e a súa duración non superará a causa que xustifica a temporalidade e, en ningún caso, os 12 meses. No caso que o contrato concertábase para unha duración inferior, poderá prorrogarse sen superar estes 12 meses.

Entre as oscilacións a que se refire o parágrafo anterior entenderanse incluídas aquelas que derivan das vacacións anuais, permisos, licenzas, absentismo superior ao habitual, descansos a cubrir, etc.

Igualmente, poderanse formalizar estes contratos para atender situacións ocasionais, previsibles e que teñan unha duración reducida e delimitada nos termos do presente parágrafo. As empresas só poderán utilizar este contrato un máximo de 90 días no ano natural, con independencia das persoas traballadoras que sexan necesarias para atender en cada un dos mencionados días as concretas situacións, que deberán estar identificadas debidamente no contrato. Estes 90 días non poderán ser utilizados de maneira continuada.

No caso de que, expirada a duración máxima, non houberse denuncia e continuara a prestación laboral, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, nos termos previstos no artigo 49.1.c) do Estatuto dos traballadores.

#### **Artigo 13: Contrato de traballo de duración determinada para substitución.**

Poderán celebrarse contratos de duración determinada para a substitución dunha persoa traballadora con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. En tal suposto, a prestación de servizos poderá iniciarse antes de que se produza a ausencia da persoa substituída, como máximo, durante quince días.

En caso de reincorporación da persoa substituída, a empresa deberá extinguir o contrato de substitución dende o momento en que teña coñecemento fidedigno da reincorporación para extinguir o contrato de substitución.

Así mesmo, o contrato de substitución poderá concertarse para completar a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando esta ampárese en causas legalmente establecidas.

Así mesmo, o contrato de substitución poderá utilizarse para cubrir a excedencia voluntaria especial regulada neste convenio colectivo e os períodos de suspensión de chamamento aos que se acollan as persoas fixas-discontinuas, regulada no artigo 14 deste convenio.

O contrato de substitución poderá ser tamén celebrado para a cobertura temporal dun posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva mediante contrato fixo, sen que a súa duración poida ser neste caso superior a tres meses, nin poida celebrarse un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada dita duración máxima.

#### **Artigo 14: Contrato de traballo indefinido fixo-discontinuo.**

Utilizarase esta modalidade contractual para realizar traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, ou para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero que, sendo de prestación intermitente, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.

Tamén se poderá concertar para prestar servizos no marco da execución de contratos mercantís ou administrativas que, sendo previsibles, formen parte da actividade ordinaria da empresa.

O contrato fixo-descontinuo debe formalizarse por escrito, recollendo os elementos esenciais da actividade laboral, entre outros, o centro de traballo, a duración estimada da actividade laboral, a forma e orde de chamamento e a xornada total ou parcial, e a distribución horaria estimada laboral estimada .

O chamamento das persoas traballadoras fixas descontinuas efectuarase cunha antelación mínima de 8 días, á continuación de cada ciclo de actividade, a través de correo certificado con acuse de recibo ou outro procedemento que acredite de maneira fidedigna a recepción da comunicación. Este prazo poderá reducirse nos días restantes dos 8 días establecidos inicialmente se a persoa ou persoas citadas non se incorporan.

O contrato de traballo quedará extinguido cando a persoa traballadora, sen alegar causa xusta para a súa ausencia ou acollerse a suspensión de chamamento, comunicada de forma fidedigna, non se incorpore ao traballo antes de que transcorran 3 días contados desde a data de chamamento.

A persoa traballadora poderá acollerse á suspender o chamamento de forma voluntaria por unha soa vez, comunicando a mesma de forma fidedigna á empresa a suspensión do chamamento no anterior prazo de 3 días naturais. Esta suspensión voluntaria de chamamento poderá realizarse despois de traballar cando menos dúas temporadas. Esta suspensión de chamamento voluntaria mantén a relación laboral a todos os efectos. Nestes casos, o período de inactividade derivado da suspensión, non computará a efecto de antigüidade.

A notificación de cese de actividade deberá producirse cunha antelación mínima de 5 días, mediante forma escrita e procedemento que acredite a recepción da comunicación.

Dado que as peculiaridades da actividade do sector de limpeza así o xustifican, os contratos fixos descontinuos poderán celebrarse tanto a xornada completa, como a tempo parcial

A situación de IT por calquera motivo non interrompe o chamamento, e ten que ser incorporada de forma análoga ao resto do persoal.

Preferentemente as vacacións deberán ser gozadas, e non compensadas economicamente.

#### **Artigo 15: Contratos para a formación e o Aprendizaxe.**

Os contratos para a formación e o aprendizaxe en vigor, terán a retribución correspondente a aplicar o tanto por cen, en proporción ao tempo de traballo efectivo, sobre o salario establecido para cada categoría no presente convenio.

**Artigo 16: Ceses voluntarios.**

O prazo de aviso previo nos casos de cese voluntario dos traballadores e traballadoras será de 15 días.

De non cumprir ó prazo de preaviso, a empresa terá dereito a descontar da liquidación e finiquito ós días non preavisados.

**CAPITULO 3: TEMPO DE TRABALLO:****Artigo 17: Xornada laboral**

A xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo, sendo distribuídas a elección de cada Empresa, e de cuxa distribución terá coñecemento o persoal. Esta distribución farase por persoa traballadora e a xeito de calendario, o cal deberá ser asinado pola persoa traballadora afectada e o seu representante. A xornada estará dividida en quendas de mañá, tarde e noite, sen que ningún/a traballador/a poida realizar máis de dúas quendas.

A efectos de referencia para o cálculo do valor da hora ordinaria, así como outro tipo de conceptos, a delimitación da xornada máxima anual a realizar polas persoas traballadoras deste sector, será de 1770 horas para os anos 2024 e 2025; e de 1763 horas para o ano 2026, debido a la inclusión de un día de asuntos propios.

Establecese o día de Sábado Santo como día festivo e non recuperable. A aquelas persoas traballadoras que por necesidades do servizo non puideran disfrutar este día daráselles outro día de descanso en compensación. Este día sinalarase pola empresa dependendo das necesidades do servizo.

Considerase como un mesmo centro de traballo as rutas e os comprendidos dentro dunha mesma zona comercial.

2.- Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo ou se proceda a cubrir unha vacante existente, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, o/as seguintes traballadores/as:

Primeiro: aquele/as traballadores/as que presten servizos no lugar de traballo e non teñan a xornada completa.

Segundo: aquele/as traballadores/as que presten servizos en outros centros da empresa e non teñan a xornada completa.

En todos os casos anteriormente citados, caberán excepcións cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas.

Naquelas empresas nas que exista representación legal de traballadores, informarase á citada representación sobre as razóns da empresa a hora da elección do/as traballadores/as que amplían a xornada ou cubran a vacante, cando coincidan vario/as traballadores/as con dereito á preferencia antes citada.

**Artigo 18: Descansos**

Toda persoa traballadora que leve a cabo xornada continuada, terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable a todos os efectos como tempo de traballo efectivo.

**Artigo 19: Vacacións**

Serán de trinta días naturais, para tódolos traballadores e traballadoras afectados por este Convenio, retribuídas de acordo co salario base, antigüidade, plus de asistencia e plus de transporte, así como o Plus de Nocturnidade que se viñera percibindo, calculado como o promedio da nocturnidade realizada nos últimos seis meses.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, agás no caso de liquidación de contrato ou despido. As vacacións disfrutaranse por cada ano natural de servizo. No caso de que un traballador, ou traballadora, se empregue no transcurso do ano ou deixe a Empresa no transcurso do mesmo, disfrutará do tempo de vacacións, segundo vínculo coa Empresa.

O disfrute das vacacións anuais será rotatorio, non estando ningunha persoa traballadora obrigada a disfrutar as vacacións no inverno durante dous anos consecutivos, entendendo como meses de inverno todos os do ano agás os de xuño a setembro, ambos inclusive

O inicio do período de vacacións sempre será nun día laborable, non podendo coincidir nunca cun día de descanso.

No caso de aquelas persoas traballadoras que presten servizos para máis de unha empresa, estas deberán poñerse de acordo á hora de sinalar o período de vacacións desas persoas. No caso de falta de acordo establecerase como período de vacacións aquel que se sinale na empresa para a que preste servizos con maior xornada.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada de embarazo, parto ou lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 77 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a disfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á da disfrute do permiso que por aplicación de dito artigo lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, inda que houbese finalizado o ano natural ó que correspondía.

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 disfrutalas, total ou parcialmente, durante ó ano natural ao que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez que finalice a súa incapacidade e sempre que non houbese pasado máis de dezaioito meses a partir do final do ano no que se houbese orixinado.

#### **Artigo 20: Licenzas retribuídas**

As empresas darán obrigatoriamente licenzas retribuídas, como se de traballo efectivo se tratase, a todo o persoal que o solicite polos seguintes motivos:

- Por matrimonio ou inscrición legal como parella de feito (sendo incompatible o goce de ambos permisos si coinciden os mesmos contraentes, nun prazo de dous anos): vinte días.
- Por matrimonio de familiares de ate segundo grao: un día natural.
- Por nacemento, adopción e acollemento de fillos/as, tres días naturais. Se fose fóra da localidade catro días.
- Por accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario do/a cónxuxe, parella de feito ou parentes de ata 2º grado por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva ca persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela, 5 días. Enténdese por hospitalización o ingreso hospitalario con pernoita mínima dun día no centro hospitalario.
- Por morte do cónxuxe e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: tres días naturais, que en ningún caso poderá ser inferior ao regulado na lexislación vixente en cada momento.. Se fose fora da localidade: catro días,

As licenzas recollidas neste apartado entenderanse feitas ao compañeiro/a que, de forma estable e en situación de feito, debidamente rexistrado, asimilable ao matrimonio, conviva coa persoa traballadora, e logo de certificación de convivencia que acredite dita situación.

- Cumprimento dun deber público ou para asistir ao médico: o tempo necesario.
- Cambio de enderezo: un día natural. Se fose fóra da localidade: dous días naturais.
- Por exames: o tempo necesario.
- Asistencia a xuízos: o tempo necesario.
- Por acompañamento ao médico a fillos ou fillas menores de 16 anos, ou ascendentes con dependencia recoñecida e que convivan coa persoa traballadora: ata oito horas anuais.
- Asuntos propios retribuídos e non recuperables: 1 día, a partir do 1 de xaneiro do 2026.
- Ata catro días por imposibilidade de acceder ao centro de traballo ou transitar polas vías de circulación necesarias para acudir ao mesmo, como consecuencia das recomendacións, limitacións ou prohibicións ao desprazamento establecidas polas autoridades competentes, así como cando concorra unha situación de risco grave e inminente, incluídas as derivadas dunha catástrofe ou fenómeno meteorolóxico adverso. Transcorridos os catro días, o permiso prolongarase ata que desaparezan as circunstancias que o xustificaron, sen prexuízo da posibilidade da empresa de aplicar unha suspensión do contrato de traballo ou unha redución da xornada derivada de forza maior nos termos previstos no artigo 47-6 do ET.
- As persoas traballadoras terán dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior, cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, no caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata. Estas horas de ausencia serán retribuídas cun límite de 4 días ao ano. O motivo da ausencia debe ser acreditado, e en todo caso este permiso poderá solicitarse por horas, e de forma fraccionada, coas horas correspondentes ao total dos catro días.
- Polo tempo indispensable para a realización dos actos preparatorios da doazón de órganos ou tecidos, sempre que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.
- A traballadora embarazada disporá dos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, previo aviso á empresa, e xustificación posterior da súa necesidade de efectualos dentro da xornada de traballo.

Nos supostos non recollidos neste artigo, estarase ao establecido no Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 21: Licenzas non retribuídas**

Durante o ano concederanse sete días de licenzas non retribuídas, segundo as necesidades das persoas traballadoras. Estas licencias non se poderán fraccionar en máis de tres períodos, cun tempo mínimo de duración dun día.

**CAPITULO 4: ORGANIZACION E PRESTACION DO TRABALLO E CLASIFICACION PROFESIONAL:****Artigo 22: Traballos de categoría superior**

No caso de que por necesidade da empresa, as persoas traballadoras fixeran traballos de categoría superior, percibiríanse os salarios correspondentes a esta categoría.

**CAPITULO 5: RETRIBUCIONS:****Artigo 23: Salarios**

Os salarios serán os que se reflicten nas táboas salariais anexas.

Os incrementos salariais durante a vixencia do convenio son os seguintes:

- Ano 2024: Táboas salariais publicadas no BOP da Coruña con data do 12/06/2024, cun incremento salarial do 9,8%.
- Ano 2025: Cobro único dunha paga extraordinaria de 400 euros anuais, de carácter liñal na súa contía para todas as categorías e non consolidable, a cobrar en proporción da xornada da persoa traballadora.. Esta paga cotizará con prorrateo mensual durante todo o ano 2025, e se percibirá proporcional ao tempo traballado durante esa anualidade, sendo o seu período de devengo a totalidade do ano 2025. O cobro desta paga será efectivo no prazo máximo de vinte días seguintes á publicación deste convenio no BOP da Coruña.
- Ano 2026: 5,1% de incremento salarial aplicable dende o 1 de xaneiro dese ano.

**Artigo 24 : Antigüidade consolidada para o persoal con data de ingreso anterior a 1/01/1998**

Dende o 31 de decembro de 1998 non se devenga plus de antigüidades. No caso das persoas traballadoras que estivesen contratadas antes do 1/01/1998, aboarase un complemento persoas de antigüidade consolidada devengada ata o 31/12/1998, segundo as contías recoñecidas no seu intre.

**Artigo 25: Plus de asistencia**

Establécese un plus de asistencia nas contías que figuran nas táboas salariais anexas.

Este plus percibirase nas doce mensualidades e a prorrata da xornada realizada.

No caso de faltar ó traballo un día, ou dous medios días, sen xustificar, descontarase a totalidade do plus.

No caso de enfermidade descontarase a parte proporcional ós días faltados, coas excepcións que quedan recollidas no artigo 41 deste convenio.

**Artigo 26: Plus de transporte**

Establécese un plus de transporte, nos contías que figuran no anexo I, para todas as persoas traballadoras calquera que sexa a súa idade ou categorías. Este plus percibirase nas doce mensualidades, e a prorrata da xornada realizada.

**Artigo 27: Anticipos**

O persoal terá dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobro dos salarios, anticipos a conta do traballo xa realizado, non podendo ser superior ó 90% do realmente traballado.

Entenderase como salario o correspondente a unha mensualidade, máis a parte proporcional das pagas extraordinarias.

**Artigo 28: Horas extraordinarias**

As partes asinantes do presente Convenio acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias por forza mayor que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: Si á súa realización.

b) Horas extraordinarias habituais: Supresión.

c) Horas extraordinarias estruturais, que serán as necesarias por contratos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural ou técnico da propia natureza da actividade: Mantemento, sempre que non quede a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na Lei.

d) En relación ó obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estrito cumprimento do artigo 35 do E.T. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave.

As horas extraordinarias serán aboadas co importe que figura no Anexo II deste convenio.

As horas extraordinarias realizadas nos días festivos levarán un recargo dun 25%. O persoal que viñera cobrando as horas extras nunha contía superior á aquí establecida, respectaráselle esa contía a nivel individual.

**Artigo 29: Pago salarios**

As retribucións mensuais serán aboadas polas empresas dentro dos catro primeiros días de cada mes.

A empresa concederá unha hora para o cobro cando se faga por talón e coincida totalmente o horario laboral da persoa traballadora co horario bancario de atención ao público.

**Artigo 30: Pagas extraordinarias**

Todo o persoal percibirá dúas pagas extraordinarias: paga extra de Xullo e paga extra de Nadal.

As citadas pagas abonaranse non máis tarde do 15 de xullo, a de xullo, e non máis tarde do 20 de decembro, a de Nadal.

O devengo das citadas pagas extraordinarias serán do 1 de xullo ó 30 de xuño, a de xullo, e do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, a de Nadal.

O importe estas pagas será unha mensualidade de salario base máis o complemento de antigüidade consolidada.

As pagas extras percibiranse na súa integridade, independentemente de que a persoa traballadora estivera en situación de IT por calquera causa.

**Artigo 31: Gratificación de marzo**

Consideranse como tais e na contía dunha mensualidade de salario base máis o complemento de antigüidade consolidada. Esta paga deberá referirse ó ano natural anterior, abonándose a prorrata do tempo de servizo. Dita paga abonarase entre os días 10 e 20 do mes de marzo.

Ó igual que nas recollidas no artigo anterior, a paga de beneficios percibirase na súa integridade independentemente de que a persoa traballadora estivera en situación de I.T. por calquera causa.

**Artigo 32: Nocturnidade**

Fíxase un plus de traballo nocturno dun 30% do salario base da táboa anexa para todas as persoas traballadoras que presten os seus servizos entre as 22 e as 6 horas.

Todo o persoal que traballe mais do 80% da súa xornada en horario nocturno, cobrará o plus de nocturnidade sobre o cen por cen do seu salario base mensual.

**Artigo 33: Dietas**

Establécese como importe das dietas as seguintes:

- Dieta completa: 70 euros cando se teña que comer e pernoitar fóra do domicilio, no caso de que a empresa non facilite aloxamento.
- Por manutención: 28 euros cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio, previo cumprimento da obriga de entregar á empresa o xustificante correspondente..
- Media dieta: 14 euros cando se realice unha soa comida, previo cumprimento da obriga de entregar á empresa o xustificante correspondente.

**CAPITULO 6: SUSPENSIONES E EXTINCIONES DE CONTRATOS:****Artigo 34: Excedencia voluntaria especial.**

O persoal que acredite alomenos tres anos de antigüidade na empresa, poderá solicitar unha excedencia voluntaria por un período non inferior a catro meses nin superior a dous anos.

Durante estes dous anos terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Dita excedencia voluntaria especial con reserva de posto de traballo poderá ser cuberta durante o tempo de reserva do posto, mediante contrato de interinidade.

**Artigo 35: Permiso Parental por coidado de fillo/a.**

1.- As persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental para o coidado de fillo/filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata o momento no que o menor cumpra oito anos. Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá disfrutarse a tempo completo, ou en réxime de xornada a tempo parcial conforme ao establecido regulamentariamente.

2. Este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, sen que poido transferirse o seu exercicio.

Corresponderá á persoa traballadora especificar a data de inicio e fin do disfrute ou, no seu caso, dos períodos de disfrute, debendo comunicalo á empresa cunha antelación de dez días, salvo forza maior, tendo en conta a situación de aquela e as necesidades organizativas da empresa.

No caso de que dous ou máis persoas traballadoras xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante ou en outros supostos nos que o disfrute deste permiso parental no período solicitado, altere seriamente o correcto funcionamento da empresa, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificando por escrito e despois de ofertar unha alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Artigo 36: Xubilación parcial**

As persoas traballadoras que, reunindo as condicións legais para a súa xubilación parcial, salvo a idade (menor de 65 anos), a soliciten e lles sexa recoñecida, as empresas estarán obrigadas a concederlha cando a redución da xornada solicitada sexa a máxima legalmente establecida e a traballadora opte por prestar os seus servizos de forma acumulada, debendo empresa e traballador/a acordar o período do ano en que deba traballarse.

Cando se solicite polo/a traballador/a outros porcentaxes de redución terase que chegar a un acordo entre empresa e persoa traballadora.

#### **Artigo 37: Extinción laboral por acadar a idade legal de xubilación**

A empresa poderá extinguir a relación laboral ás persoas traballadoras que cumpran cos requisitos para obter o 100% da súa pensión, e que alcansasen polo menos, a idade de 68 anos, sempre e cando establézanse medidas vinculadas a obxectivos de política de emprego e/ou de relevo xeracional.

### **CAPITULO 7: BENEFICIOS SOCIAIS:**

#### **Artigo 38: Seguro de Vida**

As Empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán Pólizas de Seguro Colectivo a favor de todo o persoal por un capital de 24.000 € a partir do ano seguinte ao de publicación deste convenio para as contingencias de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez derivadas calquera delas de accidente laboral, incluído o accidente "in itinere".

Todo o persoal que realice media xornada ou menos, terá como capital asegurado o 50% do expresado no parágrafo anterior. Aquel persoal que traballe en máis dunha empresa, terá ditas coberturas en cada unha delas.

#### **Artigo 39: Embarazos**

Durante a época de embarazo, por prescrición médica ou indicación do persoal facultativo, a traballadora ocupará un posto de menos esforzo.

#### **Artigo 40: Maternidade/paternidade e lactación**

Os e as proxenitoras en caso de nacemento ou adopción dun fillo ou dunha filla terán dereito a un permiso de 19 semanas. O período de permiso distribuirase do seguinte xeito:

- Seis semanas obrigatorias tras do parto ou data de adopción.
- Once semanas ate os 12 meses da crianza.
- Dúas semanas ata os 8 anos da crianza.

No caso de familias monoparentais:

- Seis semanas obrigatorias tras do parto ou data de adopción.
- Vintedúas semanas ate os 12 meses da crianza.
- Catro semanas ata os 8 anos da crianza.

As persoas traballadoras poderán acumular o permiso por lactación, regulado no Estatuto dos Traballadores, sempre que sexa a continuación da baixa por maternidade, por días completos e contabilizando en cada empresa o tempo que supón a hora de lactación.

#### **Artigo 41: Incapacidade Temporal.**

As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio que causen baixa por accidente laboral percibirán o 100 por 100 do salario convenio dende o primeiro día de baixa.

Así mesmo percibirán o 100 por 100 do salario Convenio dende o primeiro día de baixa, ata un máximo de catro meses, as persoas traballadoras que causen baixa de IT con hospitalización ou por intervención cirúrxica, independentemente de que parte de dito período estivese hospitalizada e parte de convalecencia domiciliaria.

O Plus de Asistencia, as Pagas Extras e a Paga de Marzo non se verán afectadas no seu importe habitual polas situacións de I.T. derivadas de accidente de traballo. Tampouco se verán afectados no seu importe polas baixas de I.T. contempladas no parágrafo anterior durante o período e nas condicións sinaladas no mesmo. Con respecto á I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral terase en conta o disposto nos artigos 24 e 25 do presente Convenio, en relación co abono das pagas extraordinarias e paga de marzo.

**Artigo 42 : Prendas de traballo**

As empresas darán dende o primeiro día de traballo as prendas de protección, hixiene e traballo que fosen necesarias segundo o que prescribe a actual normativa de prevención de riscos laborais, incluíndo o calzado con sola antideslizante e suxeición o nocello.

Ademais e obrigatoriamente entregaranse, como mínimo, dous buzos ou prendas de traballo por ano de servizo. No momento da entrega das prendas de traballo, ou ó remate do contrato de traballo, a persoa traballadora deberá devolver as prendas usadas, se así é requirido pola empresa.

**Artigo 43: Vestiarios**

A Empresa virá obrigada a solicitar de cada un dos seus clientes que se facilite un cuarto apropiado ás necesidades de persoal.

**CAPITULO 8: REPRESENTACION LEGAL DE PERSOAS TRABALLADORAS E DEREITOS SINDICAIS****Artigo 44: Dereitos sindicais**

As Empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio, descontarán na nómina mensual das persoas traballadoras, a petición destas, o importe da cota sindical correspondente. Para o cal, as persoas interesadas remitiran á Dirección da Empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato á que pertencen, a contía da cota, así como o número da conta bancaria para poder ser transferida a citada cantidade.

As persoas traballadoras que ostentando a condición de representantes sindicais realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán disfrutar as horas sindicais que puideran corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior, de común acordo coa Dirección da Empresa e seguindo en todo caso criterios organizativos.

Seccións Sindicais: Ampliase ás Empresas de 50 ou máis traballadores todos os dereitos sobre seccións Sindicais de Empresa, os estipulados na Lei Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Liberdade Sindical.

Igualmente, nas empresas de 50 ou máis persoas traballadoras nas que non exista representación legal de traballadores, e en tanto en canto non se celebren eleccións sindicais, as organizacións sindicais asinantes deste Convenio e que teñan a consideración de máis representativas, poderán constituir seccións sindicais e nomear delegado/a sindical nas mesmas condicións que no expresado neste artigo.

As persoas traballadoras que obteñan cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais, terán dereito á excedencia forzosa, con reserva do posto de traballo e reingreso automático. Así mesmo terán dereito á asistencia e ó acceso aos Centros de Traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación ó Empresario e sen que o exercicio deste dereito poda interromper o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

As Empresas facilitarán na medida das súas posibilidades a realización de asembleas cando fose necesario, naqueles Centros que reúnan condicións para elo e nos demais Centros facilitarán as persoas traballadoras a asistencia a ditas asembleas cando se realicen noutro lugar. O exercicio deste dereito non afectará á xornada laboral polo que será recuperable o tempo de traballo que se vexa afectado pola realización das citadas asembleas.

Polo demais, as competencias e garantías da representación das persoas traballadoras, será a establecida nos artigos 64 e 68 do E.T. e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

**CAPITULO 9: SAÚDE LABORAL****Artigo 45: Saúde laboral**

Será de aplicación a vixente Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e normativa que a desenvolve, ou calquera norma legal que a substitúa.

Dentro da vixilancia da saúde, á que toda persoa traballadora ten dereito, establécese a obrigatoriedade, dentro das revisións médicas establecidas nas avaliacións de riscos das empresas, de análise de sangue e ouriños.

A empresa garantirá a entrega da documentación necesaria para a asistencia á mutua as 24 horas, e en ningún caso suporá custo económico para a persoa traballadora. O incumprimento da empresa no antes exposto non implica en ningún caso a non asistencia médica á persoa traballadora afectada.

Igualmente seralle entregada a cada persoa traballadora unha copia da avaliación de riscos correspondente ó seu posto de traballo.

**CAPITULO 10: IGUALDADE****Artigo 46: Protocolos de acoso**

As empresas recoñecen o dereito dos empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desa natureza.

Acoso Sexual: Denomínase acoso sexual aquelas condutas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre.

As persoas comprométese a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que sufran ou denunciaren actuacións deste tipo.

#### **Artigo 47: Medidas planificadas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI**

En cumprimento do previsto na normativa reguladora vixente (Ley 4/2023 de 28 febreiro e Real decreto 1026/2024 que desenrola a mesma) as partes acordan o seguinte conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI no sector de limpeza de edificios e locais. Estas medidas supoñen un contido mínimo, sen prexuízo da súa mellora e concreción no ámbito das empresas, e serán de aplicación subsidiaria nos supostos en que as empresas xa teñan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

1.- Igualdade de trato e non discriminación: maniféstase de forma expresa o compromiso activo do sector polo respecto á igualdade de trato e á non discriminación, o que contribúe a xerar unha contorna favorable á diversidade que permita avanzar na erradicación da discriminación das persoas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto a orientación e identidade sexual como a expresión de xénero e características sexuais.

2.- Acceso ao emprego: os procesos de selección de emprego realizaranse garantindo a igualdade de trato para as persoas LGTBI, erradicando calquera estereotipo no acceso ao emprego.

Fomentarase a formación específica e adecuada das persoas que interveñen nos procesos de selección de persoal.

Os procesos de selección veranse presididos por criterios claros e concretos que garantan un adecuado proceso de elección e contratación, priorizando a formación e a idoneidade para a persoa no posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou a súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3.- Clasificación e promoción profesional: garántese o desenvolvemento da carreira profesional desde a igualdade de condicións, baseado sempre en elementos obxectivos como a cualificación e capacidade e asegurando a non discriminación directa ou indirecta das persoas LGTBI. Igualmente recoñécese o dereito de todas as persoas a acceder, en condicións de igualdade, ás vacantes que se produzan, sen que poida existir ningún tipo de discriminación por razón de xénero, sexo, orientación e identidade sexual.

4.- Formación, sensibilización e linguaxe de xénero: as empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI+ no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non discriminación.

A formación irá dirixida a todo o persoal, con inclusión dos mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade na dirección de persoal e recursos humanos.

O contido da devandita formación, sen prexuízo dun maior grao de concreción na empresa, deberá conter:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI neste convenio así como noutros convenios ou acordos de empresa que sexan de aplicación.

- Coñecemento das definicións e os conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.

- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, se se dispón do mesmo.

- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

- Sensibilización coa linguaxe respectuosa coa diversidade, implementando medidas que garantan o seu uso.

Priorizarase que a formación a impartan a Administración ou os axentes sociais firmantes deste convenio: Confederación de Empresarios de La Coruña (organización na que está integrada AELCO), ASPEL, UGT, CCOO Y CIG

5.- Contornas laborais diversas, seguras e inclusivas: promoverase a heteroxeneidade das plantillas para lograr contornas laborais diversas, inclusivas e seguras.

6.- Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI: garantirase a protección contra comportamentos LGTBIfóbicos, especialmente a través do protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI, regulado no presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria no caso de que a empresa non conte cun protocolo xeral fronte ao acoso e violencia que prevexa medidas para as persoas LGTBI ou ampliase o existente para incluílas.

7.- Permisos e beneficios sociais: o acceso aos permisos e beneficios sociais regulados na normativa legal e no presente convenio, así como aqueles establecidos nas empresas, aplicarase atendendo á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, con especial atención ás persoas trans, sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

8.- Réxime disciplinario: aplicarase o establecido no Convenio colectivo estatal ou equivalente. No caso de que non se regule tipificación específica no citado convenio estatal, inclúense as seguintes condutas infractoras:

- Falta leve: utilizar ou emitir expresións ofensivas e discriminatorias, na contorna laboral, contra as persoas por razón da súa orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais. A reiteración converterase en falta grave ou moi grave.

- Falta grave: na contorna laboral, a ofensa grave de palabra ou mediante ameazas incluíndo aqueles que atenten, directa ou indirectamente, contra a honra ou a integridade das persoas por razón de xénero, identidade de xénero, orientación sexual, discapacidade ou calquera outras circunstancias persoais.

- Faltas moi graves:

- Agresión física por razón de sexo ou orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- Acoso sexual ou moral por razón de sexo ou orientación sexual e identidade ou expresión de xénero.
- A violación da confidencialidade das persoas trans que se atopen nun proceso de reatribución de sexo.
- As represalias que reciba unha persoa como consecuencia de presentar unha queixa, reclamación ou denuncia destinada a impedir a súa discriminación por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais

#### **Artigo 48: Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI**

O Protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI será o acordado no Convenio colectivo estatal ou equivalente.

#### **CAPITULO 11: SUBROGACION:**

##### **Artigo 49: Adscrición do Persoal**

Respectando o establecido no I Convenio sectorial de limpeza de edificios e locais, regúlase no presente artigo a adscrición do persoal:

1.- Ó termo da concesión dunha contrata de limpeza o/as traballadores/as da Empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos á nova titular da contrata, sexa empresa ou persoa autónoma, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos en dito Centro cunha antigüidade mínima de catro meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, sempre e cando prestaran os seus servizos no Centro de Traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan a algúns dos traballadores/as citados no apartado anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran ó Centro de Traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos catro meses.

e) O persoal incorporado polo anterior titular a este Centro de Traballo dentro dos catro meses, seguirá pertencendo a dita Empresa e non se producirá a subrogación citada agás que se acredite a súa nova incorporación ó Centro e a Empresa.

2.- Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse, feacemente e documentalmente pola Empresa saínte no prazo de cinco días hábiles, mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contará dende o momento no que a Empresa entrante comunique feacemente á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpeza de A Coruña, ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a Empresa entrante, automaticamente, e sen máis formalidades, subrogase en todo o persoal que preste os seus servizos no centro de Traballo.

En calquera caso, o contrato de traballo entre a Empresa saínte e os traballadores, só se extingue no momento que se produza a subrogación do mesmo á nova adxudicataria.

3.- Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e non subscribise contrato de mantemento.

4.- Se a subrogación dunha nova titular da contrata, implicase que un traballador realizase a súa xornada en dous Centros distintos afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares das mesmas xestionarán o pluriemprego legal da persoas traballadora, así como o disfrute conxunto de período de vacacións, aboándose pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito, se se segue traballando para a Empresa.

5.- A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, Empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

Non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a doce meses, dito persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova Empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante:

- Documento de adscrición (Anexo III)
- Certificado do Organismo competente de estar ó corrente do pago da Seguridade Social.
- Fotocopias das 4 últimas nóminas do persoal afectado.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade social dos 4 últimos meses.
- Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.
- Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, nº de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións.
- Igualmente, e dentro dos 15 días seguintes á subrogación, a empresa saínte estará obrigada a enviar á empresa entrante, copia dos documentos, debidamente dilixenciados por cada traballador/a, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade algunha. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará á subrogación dos traballadores/as.

O non tratarse a subrogación regulada neste artigo dunha sucesión de empresas regulada polo artigo 44 do Estatuto dos Traballadores, se non dunha subrogación establecida por convenio colectivo coa única finalidade de mantemento do emprego, no caso de que se evidencie, con relación ás persoas traballadoras afectadas, impagos, descubertos ou irregularidades na cotización ou nas retencións, a empresa entrante queda eximida da responsabilidade sobre calquera dos mencionados impagos, descubertos ou irregularidades que se houberan cometido antes da data da substitución da empresa concesionaria saínte.

#### **DISPOSICION TRANSITORIA:**

Dado que toda unha serie de cuestións abordadas durante a negociación deste convenio supoñen profundas modificacións do mesmo, e requiren dun proceso de debate e diálogo amplo e sostido no tempo, acórdase a creación dun grupo de traballo dentro da comisión paritaria deste convenio.

Este grupo de traballo terá encomendas as tarefas de dialogar sobre as materias que a continuación se relacionan:

- limpeza hospitalaria.
- limpeza industrial.
- desprazamento entre centros e tempo de traballo.
- categorías
- promoción profesional.
- absentismo.
- aquelas temáticas que as partes consideren.

Este grupo de traballo terá a primeira xuntanza no mes de febreiro, mantendo como mínimo desde esa data unha periodicidade bimensual, ata a constitución da mesa de negociación do vindeiro convenio colectivo.

ANEXO I						
CONVENIO COLECTIVO LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS						
	AÑO 2024		AÑO 2025: complemento no consolidable 400€/año (proporcional a la jornada y el tiempo efectivo trabajado)		AÑO 2026	
	Mes	Año	Mes	Año	Mes	Año
<b>GRUPO II: Personal Administrativo</b>						
Xefe/a de Primeira	1.610,04 €	24.150,60 €	1.610,04 €	24.150,60 €	1.692,15 €	25.382,25 €
Xefe/a de Segunda	1.548,64 €	23.229,60 €	1.548,64 €	23.229,60 €	1.627,62 €	24.414,30 €
Caixeiro/a	1.511,55 €	22.673,25 €	1.511,55 €	22.673,25 €	1.588,64 €	23.829,60 €
Oficial de Primeira	1.455,87 €	21.838,05 €	1.455,87 €	21.838,05 €	1.530,12 €	22.951,80 €
Oficial de Segunda	1.296,87 €	19.453,05 €	1.296,87 €	19.453,05 €	1.363,01 €	20.445,15 €
Auxiliar	1.185,63 €	17.784,45 €	1.185,63 €	17.784,45 €	1.246,10 €	18.691,50 €
Telefonista	1.151,51 €	17.272,65 €	1.151,51 €	17.272,65 €	1.210,24 €	18.153,60 €
Cobrador/a	1.151,51 €	17.272,65 €	1.151,51 €	17.272,65 €	1.210,24 €	18.153,60 €
Ordenanza	1.074,45 €	16.116,75 €	1.074,45 €	16.116,75 €	1.129,25 €	16.938,75 €
<b>GRUPO III: Mandos Intermedios</b>						
Encargado/a Xeral	1.496,28 €	22.444,20 €	1.496,28 €	22.444,20 €	1.572,59 €	23.588,85 €
Encargado/a de Zona	1.389,16 €	20.837,40 €	1.389,16 €	20.837,40 €	1.460,01 €	21.900,15 €
Encargado/a de Sector	1.331,57 €	19.973,55 €	1.331,57 €	19.973,55 €	1.399,48 €	20.992,20 €
Encargado/a	1.144,56 €	17.168,40 €	1.144,56 €	17.168,40 €	1.202,93 €	18.043,95 €
Responsable de Equipo	1.088,58 €	16.328,70 €	1.088,58 €	16.328,70 €	1.144,10 €	17.161,50 €
<b>GRUPO IV: Persoal Operario</b>						
Almaceneiro/a	1.054,21 €	15.813,15 €	1.054,21 €	15.813,15 €	1.107,97 €	16.619,55 €
Especialista	1.238,63 €	18.579,45 €	1.238,63 €	18.579,45 €	1.301,80 €	19.527,00 €
Conductor/a-Limpador/a	1.298,07 €	19.471,05 €	1.298,07 €	19.471,05 €	1.364,27 €	20.464,05 €
Peón Especialista	1.099,14 €	16.487,10 €	1.099,14 €	16.487,10 €	1.155,20 €	17.328,00 €
Peón	1.071,52 €	16.072,80 €	1.071,52 €	16.072,80 €	1.126,17 €	16.892,55 €
Limpador/a	1.071,52 €	16.072,80 €	1.071,52 €	16.072,80 €	1.126,17 €	16.892,55 €
Mozo/a de Recados	969,22 €	14.538,30 €	969,22 €	14.538,30 €	1.018,65 €	15.279,75 €
Plus de Asistencia	80,40 €	964,80 €	80,40 €	964,80 €	84,50 €	1.014,00 €
Plus de Transporte	79,93 €	959,16 €	79,93 €	959,16 €	84,01 €	1.008,12 €

ANEXO II			
GRUPOS PROFESIONAIS	Valor hora extraordinaria Año 2024	Valor hora extraordinaria Año 2025	Valor hora extraordinaria Año 2026
<b>GRUPO II: Persoal Administrativo</b>			
Xefe/a de Primeira	14,19 €	14,19 €	14,97 €
Xefe/a de Segunda	13,67 €	13,67 €	14,42 €
Caixeiro/a	13,35 €	13,35 €	14,09 €
Oficial de Primeira	12,88 €	12,88 €	13,59 €
Oficial de Segunda	11,54 €	11,54 €	12,17 €
Auxiliar	10,59 €	10,59 €	11,18 €
Telefonista	10,30 €	10,30 €	10,87 €
Cobrador/a	10,30 €	10,30 €	10,87 €
Ordenanza	9,65 €	9,65 €	10,87 €
<b>GRUPO III: Mandos Intermedios</b>			
Encargado/a Xeral	13,23 €	13,23 €	13,96 €
Encargado/a de Zona	12,32 €	12,32 €	13,00 €
Encargado/a de Sector	11,83 €	11,83 €	12,48 €
Encargado/a	10,24 €	10,24 €	10,81 €
Responsable de Equipo	9,77 €	9,77 €	10,31 €
<b>GRUPO IV: Persoal Operario</b>			
Almacenero/a	9,48 €	9,48 €	10,00 €
Especialista	11,04 €	11,04 €	11,65 €
Conductor/a-Limpador/a	11,55 €	11,55 €	12,18 €
Peón Especialista	9,68 €	9,68 €	10,40 €
Peón	9,63 €	9,63 €	10,16 €
Limpador/a	9,63 €	9,63 €	10,16 €
Mozo/a de recados	8,76 €	8,76 €	9,24 €

**ANEXO III**

## DOCUMENTO DE ADSCRICIÓN

Empresa N° Seg.Soc. \_/\_\_\_\_\_

Enderezo \_\_\_\_\_ C.I.F. \_\_\_\_\_

Centro de Trabajo: \_\_\_\_\_

Traballador/a \_\_\_\_\_ N° Seg.Soc. / \_\_\_\_\_

Enderezo \_\_\_\_\_ D.N.I. \_\_\_\_\_

Data de Antigüidade \_\_\_\_\_ Categoría Laboral \_\_\_\_\_

Xornada Diaria \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_\_ minutos Xornada Semanal \_\_\_\_\_ horas \_\_\_\_\_ minutos

Horario de Trabajo: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

Observacións: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pola Empresa,

Pola persoa traballadora,

2026/1079