

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS PARA A PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Código de Convenio número 36000895011981

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de “LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS”, da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica por una representación de empresarios do sector (AELPO-AFELIN) e (ASPEL), e da parte social por una representación de traballadores das centrais sindicais CC.OO. e CIG, en data, 29 de xuño do 2015.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 8 de xullo do 2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de Marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.



Esta Xefatura territorial,

A C O R D A :

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS
PROVINCIA PONTEVEDRA**

P R E A M B U L O

Tras o vencemento do anterior convenio colectivo o 31 de decembro de 2010, este mantívose nunha situación de ultraactividade. Coa negociación do presente convenio colectivo e no marco da capacidade dos negociadores para determinar o período de vixencia do convenio, determínase o seu carácter retroactivo dende o día 1 de xaneiro de 2011.

A partir do pleno recoñecemento da posibilidade que no noso ordenamento xurídico teñen atribuídas as partes negociadoras para fixar a duración do convenio colectivo, este establece un ámbito temporal dende o día 1 de xaneiro de 2011 ate o 31 de decembro de 2017.

As partes asinantes do presente convenio colectivo, sendo coñecedoras da interpretación que realizou a Sala do Social do Tribunal Supremo, na súa sentenza de data 8 de maio de 2015, Recurso de Casación 56/2014, en relación co anterior texto do convenio colectivo, pretenden mediante a firma do presente convenio colectivo poñer fin ás incertezas que poden crearse pola falta de convenio colectivo, establecendo un novo marco regulador que abrangue os anos anteriormente mencionados, mellorando mesmo no seu conxunto, as condicións laborais existentes no anterior convenio. Para el, e en consonancia co preacordo que pon fin á negociación do convenio colectivo asinado en data 27 de maio de 2015, as partes asinantes consideran que carece de obxecto e aplicación efectiva a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia de data 31 de outubro de 2013, autos 27/2013 e a Sentenza do Tribunal Supremo, Sala do Social de data 8 de maio de 2015, Recurso de Casación 56/2014, dado que os incrementos retributivos nelas recoñecidos foron incorporados, con substanciais melloras, ao réxime salarial do novo convenio.



*CAPITULO I. Ámbito de aplicación e duración**Artigo 1.—Ámbito de aplicación*

O presente Convenio Colectivo será de aplicación ás empresas e aos seus traballadores e traballadoras, que se adican á actividade de limpeza de toda clase de edificios e locais, segundo o apartado do ámbito funcional do artigo 3, e desenrolen a mesma en calquera lugar da Provincia de Pontevedra, con independencia da ubicación da sede social da empresa, así como os novos centros de traballo que no ámbito desta provincia se cren ou ubiquen.

Artigo 2.—Ámbito persoal

Atópanse incluídos no ámbito de aplicación deste convenio a totalidade das empresas e traballadores/as cuxa actividade quede comprendida dentro do ámbito de aplicación descrita no precedente artigo 1º. Exceptúanse da súa aplicación a quen queden incluídos nos diferentes apartados do punto 3 do artigo 1 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 3.—Ámbito funcional

O presente convenio regulará as condicións de traballo en todas as empresas, calquera que sexa a forma xurídica que adopten, que desenvolvan a actividade de limpeza e hixienización de toda clase de edificios, locais, oficinas, así como todos os elementos estruturais e mobiliarios que os compoñen e dependencias do transporte terrestre, aéreo e marítimo, así como calquera outra actividade que fundamentalmente consista na limpeza.

Artigo 4.—Duración e vixencia

O presente convenio terá unha duración de sete anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2011 ate o 31 de decembro de 2017. Entrará en vigor o día da súa firma, aínda que os seus efectos económicos pactados se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2011 nos termos reflectidos no capítulo V do convenio.

O presente convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cando menos con tres meses de antelación á súa vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real.



CAPÍTULO II. Xornada, vacacións, horas extras e licencias

Artigo 5.—Xornada laboral

A xornada laboral ordinaria para os tres anos de vixencia do convenio será de 38 horas e 30 minutos semanais de traballo efectivo.

Nos supostos de xornada continuada establecerase un período de descanso obrigatorio de 20 minutos, a partir de 6 horas de xornada diaria continuada, que se computará como tempo de traballo efectivo, sen prexuízo das condicións máis favorables existentes nas empresas. E dicir, as que teñan máis dos vinte minutos agora establecidos.

Os traballadores/as disporán de tres días de descanso ao ano, cuxo goce levará a cabo os días de Sábado Santo, 24 e 31 de decembro. Aqueles traballadores/as para os que eses días non sexan laborables gozaranos nas datas que acorden entre empresario e traballador/a. Se os días 24 e 31 de decembro fosen domingo, os días poderanse gozar noutra época do ano a fixar por acordo entre a empresa e o/o traballador/a.

Os/as traballadores/as disporán de 1 día de asuntos propios ao ano, sen necesidade de xustificación. O persoal que solicite dito día, preavisará por escrito, con cinco días hábiles de antelación, e concederase tendo en conta as necesidades do servizo. Dito día non se poderá acumular ao período de vacacións.

Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, ou se xubile calquera traballador/a, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, os/os traballadores/as que presten servizos en devandito centro, independentemente que sexan de contratación fixa ou eventual; o único requisito será ter 4 meses de antigüidade no centro de traballo, e non teñan xornada completa, contemplando todas as empresas onde traballe. Caberán excepcións cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas.

O incremento salarial que supoña o aumento de xornada, non afectará o importe do plus de antigüidade que o traballador/a viñese percibindo.

Artigo 6.—Traballo en domingos e festivos

O traballador/a cuxa xornada laboral se desenvolve en domingo, ou días festivos, terá opción:

- a) Ao abono, segundo o pactado neste convenio.
- b) A acumular o descanso aos días de vacacións regulamentarias.
- c) Gozar, en compensación, dun día de descanso semanal.



Por outra banda, o traballador/a que preste servizo como mínimo 2 domingos nun mes, terá dereito a un día adicional de descanso sen prexuízo doutros dereitos que lle puidesen corresponder.

Os festivos terán a mesma consideración que os domingos a efectos do descanso adicional regulado anteriormente.

Así mesmo, se un traballador/a presta os seus servizos tres domingos ao mes durante dous meses consecutivos, terá dereito a un día máis de descanso.

Artigo 7.—Vacacións

O persoal afectado polo presente convenio gozará de trinta días naturais ininterrompido de vacacións anuais retribuídas, a gozar entre os meses de xuño a setembro, ambos inclusive. Si no mes de disfrute houberse un o mais festivos, o período será de trinta e un días naturais.

O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa nin Sábado, Domingo, festivo ou día de descanso.

En cada empresa elaboraranse as quendas correspondentes. Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as, seguirase en cada empresa unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda no ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Así mesmo, o traballador/a pluriempregado/a coordinará as súas vacacións en devanditas empresas para gozalas de forma conxunta, tomando como dato basee a empresa onde traballa maior número de horas semanais; en todo caso, aqueles traballadores/as que presten servizos en empresas que pechan por período vacacional, entenderase este como período de referencia a coordinar.

Os traballadores e traballadoras terán dereito, con independencia do sistema establecido, a permutar as datas de aproveitamento mediante acordos con compañeiros/as da mesma categoría e centro, sempre que non se ocasionen problemas de tipo organizativo e, en todo caso, preavisando á empresa con dous meses de antelación á data de inicio de goce das vacacións daquel dos traballadores/as afectados/as pola permuta que antes comece devandito período.

O abono das mesmas farase en función do salario basee do convenio, antigüidade, plus de asistencia, plus de transporte e plus de nocturnidade. Os pluses de asistencia e transporte abonaranse como prorrata do tempo traballado durante o ano.

Os traballadores/as que non poidan gozar as vacacións por atoparse xa con anterioridade ao período vacacional en situación de IT, terán dereito ao goce das mesmas sempre que causen alta antes de finalizar o ano natural en curso.



O empresario saínte dunha contrata adxudicada a outra empresa, estará obrigado a liquidar a parte proporcional que lles corresponde aos traballadores/as en concepto de vacacións.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada de calquera causa (enfermidade, accidente, embarazo, risco durante o embarazo e lactación natural, o parto, a suspensión de maternidade, as licencias por nacemento ou a suspensión de paternidade), as persoas poderán gozar de dito período en data diferente, unha vez rematados os permisos aínda que o ano natural tivera aspirado.

Artigo 8.—Horas extraordinarias

Durante a vixencia deste convenio non se farán horas extraordinarias, no obstante poderán facerse horas extraordinarias debidas a forza maior e ás de carácter estrutural.

En relación ao obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coinciden na importancia do estricto cumprimento do ET.

No caso de facerse horas extraordinarias serán abonadas nas seguintes contías:

	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
Hora extra	6,86	7,12	7,12	7,15
Hora domingo e festivo	8,04	8,35	8,35	8,39

As horas extraordinarias terán un aumento para os seguintes anos de vixencia do convenio do IPC real do ano anterior.

Artigo 9.—Licenzas

Previa solicitude dos traballadores/as afectados/as, considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- a) Matrimonio e unión de feito do traballador/a, 15 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos así como os parentes que convivan co traballador/a, 1 día natural.
- c) Alumeamento da esposa, 5 días laborais.
- d) Alumeamento de filla ou filla política: 1 día natural.



e) Falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario:

- Do cónxuxe ou compañeiro/a, 5 días naturais.
- Pais, pais políticos e fillos, 3 días naturais.
- Irmáns e parentes ate o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días naturais.

Se entre o traballador/a e os parentes anteriormente detallados houberse convivencia, a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrería se o falecemento, accidente e hospitalización ou enfermidade grave dos parentes anteriores producísese fóra da localidade.

Para os supostos de falecemento, o traballador poderá optar entre o inicio da licenza ben na data do enterro ben na data do falecemento.

f) Falecemento dun tío/a, un día natural. Se houberse convivencia entre o traballador/a e o falecido/a, a licenza será de 2 días naturais.

O inicio da licenza terá lugar, a elección do traballador, na data do enterro ou na do falecemento.

g) Traslado de domicilio, 2 días laborais.

h) Os traballadores/as que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído de ata 6 días ao ano para concorrer a exames, previa comunicación do traballador/á a dirección da empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

i) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. No caso de parto múltiple aumentarase media hora máis por cada fillo ou filla.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e de redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria.

O traballador/a deberá preavisar ao empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.



As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada ordinaria 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 se mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada, completada no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante se dous ou mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

As traballadoras e traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular ao permiso de maternidade, ao finalizar o mesmo, un período de 20 días naturais que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal e na súa totalidade.

k) Igualmente o traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de 1 ata 7 días de licenza, non retribuídas pola empresa, a gozar durante o ano natural.

l) Todo traballador/a que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma sentísese enfermo, ou recibise notificación, de accidente ou enfermidade grave dalgún familiar ata segundo grao, e tivese que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de devandita xornada, sempre que traballase media. Nos casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

m) Se por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermidade grave ou por necesidades de operación, establecénsese quendas de estancia no hospital a fin de atender ao enfermo, o traballador/a poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior á do feito causante, a condición de que o solicite nos termos a continuación establecidos e consúmaa mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.



Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborables de licenza que gozase en caso do normal inicio da mesma. Para iso realizárase o cálculo do número de días laborables que suporía a licenza de comezar a súa goce o día en que se produciu o feito causante. O traballador/a deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborables, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría.

A finalización do goce deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concurría a hospitalización do familiar.

As referencias que nos apartados anteriores do presente artigo fanse ao cónxuxe, entenderanse feitos, así mesmo, ao compañeiro/a que de maneira estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio conviva co traballador/a, e previa certificación de convivencia que acredite devandita situación.

Artigo 10.—Excedencias

Todo traballador/a fixo cunha antigüidade polo menos dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza o situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a catro meses e non maior de cinco anos.

O/o traballador/a excedente cando a súa categoría se atope entre os pertencentes aos grupos de persoal subalterno e obreiro, terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante un período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa haberá de ser solicitada cun preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por un tempo máximo de dous anos, o traballador/a terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses de devandita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo dos seis meses para proceder ao seu reincorporación. En todo caso, o traballador/a haberá de pór en coñecemento do empresario a súa intención de volver á empresa cunha antelación mínima dun mes. Pasados os seis primeiros meses do exercicio da excedencia sen que o traballador/a fixese uso do seu dereito xa non poderá volver á empresa ata esgotar o período total de excedencia solicitada.

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, de resolución xudicial ou administrativa.



Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración dous anos, os traballadores/as para atender ao coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo, e non desenvolvan actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante se dúas ou mais traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento de empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido devandito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 11.—Asistencia a consultorios médicos

Todos os/os traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que haxan de asistir á consulta do médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondese ao traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela en que prestan os seus servizos os traballadores, estes disporán do tempo necesario.

O/o traballador/a que haxa de acudir a un consultorio médico está obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, porá a disposición do traballador/ao xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cumprimentado polo médico.

Para a súa asistencia á consulta do especialista, os traballadores/as terán dereito a todo o tempo necesario previa presentación do volante do médico de cabeceira. Ademais terán dereito a un día de asistencia ao especialista fóra da localidade.

Así mesmo, terán dereito a un máximo de 9 horas retribuídas ao mes para asistir ao consultorio médico con fillos menores de 14 anos ou parentes discapacitados físicos ou psíquicos calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres horas no mesmo día, sempre que a súa xornada laboral sexa coincidente co horario de consulta médica e co horario de traballo do seu cónxuxe ou compañeiro/a. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica a efectos do dereito regulado anteriormente.



CAPÍTULO III. Mellora nas condicións de traballo**Artigo 12.—Cambio de postos de traballo por embarazo**

— Suspensión con reserva do posto de traballo.

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/á partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores a parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ao traballo da nai supoña unha rega para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 12 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas en supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 12 anos de idade cando se trata de menores ou discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalos de forma simultánea ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente determinénse.



Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

— Protección á maternidade.

1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a devandito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Devanditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función será levado a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No caso de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, aínda que conservará o dereito ou conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se devandito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificados, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo,



contemplada no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente á traballadora.

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

— Situación protexida.

Os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ao Decreto lei de 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

Artigo 13.—Control médico obrigatorio

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá dereito a unha revisión médica ao ano a cargo da empresa.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades do sector, efectuándose dentro da xornada laboral do traballador/a e facendo entrega a estes do resultado do recoñecemento.

Artigo 14.—Roupas de traballo

Naqueles casos que teñan problemas de adaptación á roupa facilitada pola empresa, esta procurará que se adapte ás necesidades do traballador/a.



As empresas fornecerán 2 uniformidades aos traballadores ben ao comezo do contrato do traballador ben ao comezo do servizo da empresa, sen que neste caso sexa esixible uniformidade algunha a maiores durante un ano.

Proverase a todos os traballadores/as de roupa de traballo adecuadas para traballar en lugares radioactivos ou infecciosos. Concederase a todo o persoal a adecuada e regulamentaria roupa de traballo, mergulladores para o persoal masculino e batas para o feminino cada seis meses, zapatillas cada tres meses ou ben zocos cada seis meses e luvas cada dez días.

Aos cristaleiros proveráselles de roupas de auga.

Con carácter exclusivo para centros hospitalarios e clínicas, bátalas poderán substituírse, de mutuo acordo e para todo o persoal do centro de traballo, por chaquetilla e pantalón.

Artigo 15.—Vestiaros

As empresas virán obrigadas a solicitar aos seus clientes que se facilite un cuarto apropiado ás necesidades do persoal.

Artigo 16.—Seguro de accidentes de traballo

As empresas afectadas por este convenio colectivo, subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo en favor de todos os/os traballadores/as que teñan máis de media xornada e daqueles que, calquera que sexa a súa xornada, realicen tarefas dun certo risco ou se dediquen de forma habitual á limpeza de cristais a alturas superiores a 1,80 m.,

O resto dos traballadores/as, aqueles que non alcancen a media xornada, tamén estarán incluídos na mencionada póliza, aínda que, neste caso, os capitais asegurados que se indican, reduciranse á metade. Para os casos de traballadores e traballadoras que non alcancen a media xornada nunha soa empresa e que se atopen pluriempregados por empresas do sector, terán dereito ao pago das indemnizacións a que puidese haber lugar, por parte de cada unha, segundo o disposto neste artigo, con independencia de que o accidente se producise durante o servizo a ela ou a outra das empregadoras.

Dito seguro cubrirá, con carácter xeral, as seguintes garantías mínimas:

	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
Morte ou invalidez total	15.313,56	15.313,56	15.390,12
Invalidez absoluta ou gran invalidez	18.301,83	18.301,83	18.576,36



Nos supostos de morte, as indemnizacións establecidas aboaranse a quen o/a traballador/a falecido/a houbese declarado como beneficiario/a e, no seu defecto ao cónxuxe, fillos/as, pais, irmáns e demais herdeiros legais por esa orde.

A data de entrada en vigor das indemnizacións anteriores, será o primeiro día do mes seguinte da publicación no BOP.

Devanditas continxencias deberán derivarse, en calquera caso, de accidente laboral incluído o accidente in itinere e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan aos/Vos traballadores/as en virtude da lexislación vixente.

CAPÍTULO IV ADSCRICIÓN DE PERSOAL

Artigo 17.—Adscrición do persoal

Primeiro.—Ao termo da concesión dunha contrata de limpeza, os traballadores/as da empresa contratista saínte, pasarán a estar adscritos á nova titular de contrátas, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos.

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos en devandito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade de contrátas, atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores con contrato de substitución ou outra situación análoga, a condición de que presten os seus servizos no centro obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores/as mencionados no apartado anterior.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por esixencias do cliente incorporáronse ao centro como consecuencia de ampliación de contrato, dentro dos catro últimos meses.

e) O persoal incorporado pola anterior titular a este centro de traballo dentro dos catro meses, seguirán pertencendo a devandita empresa e non se producirá a subrogación citada, salvo que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.



Segundo.—Todos os supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehaciente e documentalmente pola empresa saínte ao entrante, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo, con polo menos 3 días de antelación ao comezo do servizo por parte do entrante ou no prazo de 3 días contados desde o momento en que a empresa entrante comunique fehacientemente ao saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edifícios e Locais de Pontevedra, ser a nova adxudicataria do servizo. De non existir as citadas comunicacións fehacientes por parte da empresa entrante, automaticamente e sen máis formalidades, se subrogará en todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

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

Terceiro.—Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e que non subscriba contrato de mantemento.

Cuarto.—Se a subrogación dunha nova titular de contrátas implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade de contrátas, os titulares das mesmas xestionarán o pluriemprego legal do traballador/a, así como o goce conxunto do período vacacional, abonándose pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará a liquidación se continua traballando para a empresa.

Quinto.—A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

Non desaparece o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses; devandito persoal con todos os seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar á corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados.
- Fotocopia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.



— Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de goce das súas vacacións.

— Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado/a en o 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. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.

Artigo 18.—Traslado a centros de traballo

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador/a leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixo, salvo que por parte da dirección do centro en que presta os seus servizos, existan queixas razoadas e xustificadas con respecto ao cumprimento do traballo do produtor.

Cando por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licenzas do persoal do seu persoal, devandito traslado non poderá ser superior a trinta días dentro do mesmo ano. O posto de traballo do trasladado non poderá ser ocupado. No momento de proceder ao traslado, a empresa estará obrigada a comunicarllo aos representantes legais dos traballadores/as a fin de buscar a solución menos gravosa para o persoal. O empresario estará obrigado, por outra banda, a respectar a quenda que teña establecido/ao traballador/a, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existise outro centro de traballo co mesmo quenda.

Artigo 19.—Mobilidade xeográfica

Os traballadores, fixos de centro, non poderán ser trasladados do mesmo a outro centro fóra da provincia.

Artigo 20.—Pechado de centro de traballo

No caso de que un centro de traballo peche e trasládese dentro da mesma provincia a outro local, os traballadores/as indefinidos, a tempo parcial ou completo, fixos do centro pechado, terán un dereito preferente a ser adscritos ao novo centro ata cubrir as necesidades contratadas para o mesmo. Existindo máis traballadores/as interesados en exercer este dereito preferente que postos no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores que teñan maior antigüidade no centro pechado.



Para o caso de que houberse cambio do titular de contrátas de limpeza, os traballadores que, en virtude do exercicio do dereito contemplado no parágrafo anterior, queden adscritos ao novo centro deberán ser subrogados pola nova empresa. Para estes supostos, no caso de que houberse máis traballadores/as interesados no exercicio do dereito de adscrición preferente que postos a cubrir no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo o criterio de antigüidade arriba establecido.

Cando a prestación do servizo leve a cabo en comunidades de veciños e estas decidan extinguir o contrato coa empresa, volvendo contratar, dentro dos tres meses seguintes á extinción, con calquera empresa de limpeza, sexa a mesma ou non, esta virá obrigada a ofrecer, aos traballadores/as que no momento da extinción da anterior contrata viñan desenvolvido o servizo, a posibilidade de ocupar o/os postos novamente contratados. Existindo máis traballadores/as interesados en exercer este dereito de adscrición preferente que postos requiridos, a selección dos traballadores realizarase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores que tivesen maior antigüidade na comunidade de veciños de que se trate.

Artigo 21.—Altas na Seguridade Social

A empresa estará obrigada a entregar aos traballadores/as fotocopia do alta da mesma na Seguridade Social, para o que disporá do prazo de dúas semanas desde a súa incorporación ao traballo.

Igualmente, a empresa estará obrigada a colocar fotocopia dos boletíns de cotización nun taboleiro de anuncios nas oficinas da mesma.

Igualmente, a empresa está obrigada a facilitar ao comité de empresa ou delegados/as de persoal, fotocopia dos boletíns de cotización.

Artigo 22.—Liquidacións

As liquidacións carecerán de efectos liberatorios se, previa petición escrita do interesado/a, non estivese visado polo comité de empresa, delegado/a de persoal ou, na súa falta, polo sindicato ao que estea afiliado o/o traballador/a.

Artigo 23.—Condicións máis beneficiosas

Todas as condicións económicas e de calquera índole contidas no presente convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas para os traballadores/as con respecto ao presente convenio, subsistirán para aqueles que as veñen gozando, pero sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, haxa que computarse o melloramento económico que supón o presente convenio.



Artigo 24.—Absorción e compensación

As melloras económicas contidas no seu conxunto no presente convenio compensarán ou absorberán aquelas melloras que se produciron voluntariamente e que vingan así cualificadas na nómina polas empresas desde a firma do último.

Se algún traballador tivese percibido atrasos promovidos por demandas individuais ou colectivas ou entregas a contas correspondentes aos anos 2011, 2012 e 2013, serán compensadas e absorbidas dos atrasos que lle puidesen corresponder dos anos 2014 e 2015. É dicir, ningún traballador poderá percibir mais cartos dos pactados en convenio colectivo.

*CAPÍTULO V. Retribucións**Artigo 25.—Salarios*

Os incrementos en todos os conceptos serán os seguintes:

Ano 2011: 0%

Ano 2012: 0%

Ano 2013: 0%

Ano 2014: 1,5%

Ano 2015: 3,8% e 30€ na paga de outubro.

Ano 2016: 30€ na paga de outubro.

Ano 2017: 0,5%

O abono dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ó 31 do mes en que se perciban e, como máximo, o día 3 do mes seguinte.

Artigo 26.—Antigüidade

Establécese un novo sistema de antigüidade, segundo o seguinte:

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.—Completados polos traballadores e traballadoras os trienios iniciados ata o día 27/11/2008, a razón do 5% do salario base, tales dereitos económicos pasarán a integrarse no concepto de Antigüidade Consolidada. A devandita Antigüidade Consolidada terá os efectos de antigüidade a os efectos das pagas extraordinarias. A súas contías serán obxecto de negociación en futuros convenios.



NOVO CÓMPUTO DA ANTIGÜIDADE.—A partir da data en que os traballadores e traballadoras consoliden os trienios iniciados ata o día 27/11/2008, a antigüidade devengarase por cuadrienios, conforme á contía dos actuais trienios (5% do Salario Base).

O aboamento retribuírase o mesmo mes no que se cumpra a antigüidade, sempre e cando os cumpran antes do día 20 do mes en cuestión; no caso de que se cumpran despois do día 21, aboarase o mes seguinte.

Artigo 27.—Pagas extraordinarias

O persoal afectado por este convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes a xullo e Nadal, na contía, cada unha delas, dunha mensualidade de salario basee do convenio máis antigüidade, no seu caso. Devanditas pagas extraordinarias de xullo e Nadal serán percibidas na súa integridade, independentemente que o traballador estivese en situación de IT durante o período de devengo de cada unha delas, e serán aboadas entre os días 10 e 20 dos respectivos meses.

Igualmente percibirán entre os días 10 e 20 do mes de marzo, unha paga de beneficios, na contía dunha mensualidade do salario basee do convenio, máis a antigüidade, no seu caso. Devandita paga haberá de referirse ao ano natural anterior, aboándose a prorrata dos días traballados, con todo, esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivese en situación de IT durante o período de devengo de devandita paga.

O persoal que goce de vacacións durante o mes de xullo terá dereito a un anticipo do 90% do importe da paga extraordinaria de xullo sinalada en parágrafo 1º.

Establécese unha Cuarta Paga Extraordinaria, con aplicación nos seus efectos e pagamento no mes de outubro, para cada un dos anos de vixencia, na contía de:

Ano 2015: 90 euros

Ano 2016: 120 euros

Ano 2017: 120 euros

Artigo 28.—Plus de transporte e locomoción

Os traballadores/as afectados por este convenio percibían en concepto de plus de transporte:

	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
Transporte	87,73	91,06	91,06	91,52
Penalización	2,92	3,03	3,03	3,05



efectuándose o seu devengo en 12 pagas.

Dadas as características especiais do sector o plus de transporte abonarase a prorrata do tempo traballado, non tendo este concepto a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc., e tampouco se percibirá cando se atope en situación de incapacidade temporal.

Os/as traballadores/as que teñan que utilizar vehículos para o traslado entre varios centros de traballo terán dereito ao abono dun plus de transporte na cantidade que desembolse en medios normais de locomoción.

Artigo 29.—Plus de asistencia

Establecense as seguintes cantidades:

	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
Asistencia	62,43	64,81	64,81	65,13
Penalización	2,08	2,16	2,16	2,17

Non considerándose como ausencia, a estes efectos, o descanso semanal ao que teña dereito o traballador/a.

Este plus de asistencia aboarase a prorrata do tempo traballado.

Artigo 30.—Plus de toxicidade, perigo e nocturnidade

O plus fixado no apartado a) do artigo 53 da vixente ordenanza, sobre labores tóxicos ou perigosos, queda establecido na contía do 30% do salario basee de cada categoría.

O plus de nocturnidade previsto no apartado b) do mesmo corpo legal, percibirase na contía do 35% sobre o salario basee de cada categoría. Os/as traballadores/as de nova contratación percibirano igualmente.

Os/as traballadores/as que teñan dereito a percibir o plus de nocturnidade percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario basee mensual de trinta días, sendo abonado a prorrata do tempo traballado.

O plus de perigo pagarase aos traballadores/as que habitualmente presten servizos sobre estada, ou cos pés sobre escaleira situados a unha altura superior a 1 m 80 cm.

Este plus abonarase por tempo efectivo de traballo.



Artigo 31.—Incapacidade temporal

No caso de IT derivado de accidente laboral, tanto o acaecido no centro de traballo como o accidente in itinere, a empresa estará obrigada a completar a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario basee de convenio, máis a antigüidade, máis plus de asistencia e máis o plus de nocturnidade, dende o primeiro día da baixa.

Por outra banda, nos supostos de IT, calquera que fose a súa causa, que motiven a hospitalización do traballador/a, as empresas completarán durante a hospitalización a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario convenio máis a antigüidade e plus de asistencia, no seu caso.

Se o traballador/a sufrise intervención cirúrxica, a obrigación das empresas de complementar a prestación da Seguridade Social estenderíase ao período de convalecencia e cunha duración máxima de noventa días naturais

Artigo 32.—Anticipo

As traballadoras e os traballadores terán 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 ao 80% do realmente traballado.

Artigo 33.—Axudas de custo

Os/as traballadores/as que por razóns de prestación de servizo sexan desprazados a lugares de traballo situados fose do municipio da súa residencia e que non teñan a condición de traslado do artigo 40 do Estatuto dos traballadores, terán dereito a unha indemnización polos gastos orixinados que recibirá o nome de dietas, devengando media dieta cando o traballador/a deba realizar unha comida; dieta completa, cando deba realizar dúas comidas, e dieta completa con pernoctación cando deba efectuar dúas comidas e pasar a noite fose do domicilio do traballador/a.

A contía das dietas será a seguinte:

	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
Media dieta	16,87	17,51	17,51	17,60
Dieta completa	30,08	31,22	31,22	31,37
Dieta con durmida	50,36	52,27	52,27	52,53



*CAPÍTULO VI. Acción social**Artigo 34.—Xubilación*

Os/as traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada no Real decreto lei 14/1981, de 20 de agosto e Real decreto 1194/1985. Para ese efecto, as empresas obríganse a contratar simultaneamente no lugar do/da xubilado/á outro traballador/a que sexa titular do dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou novo demandante do primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

A fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego que facilite o sostemento do mesmo e a contratación de novos traballadores/as, a xubilación para o persoal fixo da empresa terá carácter de forzosa ao cumprir o traballador/á idade ordinaria de xubilación fixada pola normativa de Seguridade Social, que á data da firma do presente convenio está fixada nos 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegar a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para cursar dereito á referida prestación e/ou non cumpra calquera outro requisito esixido pola lexislación vixente en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir todos os requisitos legais para ter dereito á citada prestación, momento no cal causarán baixa de maneira inmediata.

A empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades do servizo, non tendo que ser coincidente a xornada efectiva de traballo do que se xubila coa do traballador/a entrante.

Artigo 35.—Medidas de fomento de emprego e da contratación temporal

Co fin de fomentar a contratación e debido aos límites a estes impostos por mor das últimas modificacións lexislativas, as partes acordan que a duración máxima do contrato eventual por circunstancias de produción será de 12 meses nun período de 15. Poderán acollerse a esta disposición os contratos que estean en vigor na data de publicación do presente convenio e aínda non esgotasen a súa duración máxima. Tendo unha indemnización de 8 días de salario por ano, segundo o Real decreto 5/2001.

As empresas poderán subscribir contratos de interinidade para substituír aos traballadores/as que se acollan á opción de acumular dúas semanas ao permiso por maternidade en lugar da redución da xornada por lactación.



Nos casos en que os/as traballadores/as asinen baixas voluntarias, non terán validez se non van acompañadas da firma dun delegado/a de persoal ou membro do comité de empresa.

Artigo 36.—Promoción da renovación de persoais

Co obxectivo de incentivar aos traballadores e traballadoras na súa participación na creación de emprego novo a través da renovación de persoais, aquel que solicite a baixa voluntaria na empresa percibirá, de mutuo acordo entre ambas as partes:

Se a solicítase aos 60 anos: 6 meses de vacacións.

Se a solicítase aos 61 anos: 4 meses de vacacións.

Se a solicítase aos 62 anos: 2 meses de vacacións.

En todo caso, e de maneira automática, os traballadores/as que soliciten a baixa voluntaria aos 63 ou aos 64 anos terán dereito a disfrutar dous meses de vacacións, disfrutando un mes de vacacións aqueles/as que o fagan ao cumprir os 65 anos.

Artigo 37.—Xubilación parcial e contrato de substitución

1. Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto segundo o publicado no BOE do 5/12/07 cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 61 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á comisión paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas o que implica que poida haber cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, a empresa entrante ten a obrigaón de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactaron coa empresa saínte, talles como: xornada a reducir, distribución de xornada ou pago de salario. Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.



4. As diferentes porcentaxes, inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

* Con trinta anos ou máis de antigüidade no sector, recoñécese unha dispensa absoluta no traballo.

* Con vinte anos de antigüidade no sector e ata trinta, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.

* Con dez anos de antigüidade no sector e ata vinte, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

* Todo isto sen prexuízo do acordo ao que poidan chegar os traballadores/as e a empresa.

* Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de substitución nos termos previstos no artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores.

En supostos de pluriemprego do traballador/a xubilado/a, as porcentaxes de redución de xornada vincularanse ao contrato sobre o que a empresa e o traballador/a conveñan a súa modificación, sen que poida considerarse que se refira ao total da xornada que fai o traballador/a en os seus distintos empregos. En devanditos supostos de pluriemprego a compatibilidade entre o goce da xubilación parcial e os outros traballos do pluriempregado rexeranse polo disposto no artigo 14.1º a) do Real decreto 1131/2002, de 31 de outubro.

Artigo 38.—Período de proba

O período de proba quedará nun máximo de:

— 15 días para persoal non titulado.

— 3 meses para o persoal titulado.

CAPÍTULO VII. Acción sindical

Artigo 39.—Acción sindical e garantía de cargos sindicais

En todo o relacionado con este tema estarase ao disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos traballadores, determinándose que cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación deberá comunicalo á mesma o día anterior, salvo situacións excepcionais que se haberán de xustificar posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante do organismo oficiais ou o da central sindical correspondente.



Os/as delegados/as sindicais e de persoal terán 20 horas mensuais retribuídas para realizar o seu labor de representación nas empresas con máis de 25 traballadores/as.

Os sindicatos máis representativos poderán formar seccións sindicais en todas as empresas de máis de 25 traballadores, como se estipula na Lei orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, teñan ou non representación no comité de empresa.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para a información sindical, nas empresas que teñan centros de traballo con máis de 6 traballadores/as, que se axustará ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

De acordo co establecido no artigo 68 e) do Estatuto dos traballadores, en cada empresa poderase establecer a acumulación do crédito horario dos representantes legais dos traballadores/as (delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa) nun ou varios dos seus membros dunha mesma organización sindical, sen pasar o máximo total de noventa horas.

Tanto o cedente como o cesionario do crédito horario deberán comunicar por escrito á dirección da empresa a cesión e acumulación de horas, cunha antelación de 5 días, na que figurará o seguinte:

— Nome do cedente e do cesionario.

— Número de horas cedidas e período polo que se efectúa a cesión, que haberá de ser por meses completos, ata un máximo dun ano.

Artigo 40.—Asembleas

Os traballadores/as dunha mesma empresa terán dereito a reunirse en asemblea, unha vez ao mes e por un tempo máximo de dúas horas durante a xornada debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, na que bastará preavisar con 24 horas de antelación.

Artigo 41.—Formación

As empresas de limpeza colaborarán coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os/as traballadores/as, segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver devandito labor.

Aos/Vas traballadores/as que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes a efectos de promoción interna e de acceso a categorías superiores.



Artigo 42.—Lei de prevención de riscos laborais

Estarase ao disposto na Lei de prevención de riscos laborais de 8 de novembro de 1995.

COMITE DE SAÚDE LABORAL OU DELEGADOS DE PREVENCIÓN

O Comité de Saúde Laboral terá funcións efectivas no centro de traballo, con competencias en tódolos aspectos relacionados coa saúde laboral como son métodos de traballo, ritmos, horarios de traballo nocturno, etc.

O Comité terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta dependendo do número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, a representación da empresa será a mesma. Os/as delegados/as de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmo dereitos e garantías cos membros do Comité de Empresa.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a tódolos/as traballadores/as dos medios necesarios para o desenvolvemento do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase

Artigo 43.—Partes asinantes

As partes asinantes do presente convenio son en representación dos traballadores, as centrais sindicais Comisións Obreiras (CC.OO.) e Confederación Intersindical Galega (CIG).

En representación dos empresarios, Asociación Profesional de Empresas de Limpeza e a Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas e Locais de Pontevedra.

Artigo 44.—Comisión paritaria

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio, e en xeral para atender cantas cuestións derívense da aplicación deste, establécese unha comisión paritaria que estará integrada por 6 representantes empresariais e 6 dos traballadores, todos eles de entre as partes firmantes do convenio.

Independentemente da interpretación e seguimento do convenio, dita comisión reunirse polo menos unha vez cada tres meses, durante a vixencia do presente convenio, co obxecto de analizar e estudar a problemática do sector no seu sentido máis amplo.

Créase unha Comisión Paritaria do convenio, formada por representantes de ambas as partes, e cuxa finalidade será a de vixiar o cumprimento do convenio e da normativa laboral, en xeral.



Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre os procedementos extraxudiciais de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado entre a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG e CC.OO., as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 45.—Empresas de traballo temporal

As empresas de limpeza, non poderán contratar a través de empresas de traballo temporal (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como, calquera posto novo de traballo (ampliación de persoal, postos de nova creación, etc.).

En calquera caso garantirán que os traballadores/as postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos laborais e retributivos que lles corresponden aos traballadores/as en aplicación do presente convenio.

Artigo 46.—Lexislación subsidiaria

En todo aquilo que non quede determinado especificamente no presente convenio, estarase ao disposto pola I Convenio Colectivo Sectorial de limpeza de Edificios y Locales (BOE 23/05/2013), e no que nela non estea previsto ou regulado, serán de aplicación as normas establecidas na lexislación laboral xeral.

Nos artigos 8º, 9º, 11º, reproducése a Lei de protección e conciliación familiar, calquera cambio que afecte a devandita lei modificará automaticamente estes artigos.

Artigo 47.—Dereitos lingüísticos e normalización do galego

Os traballadores/as teñen dereito a levar a cabo a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1º do Estatuto de autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e os representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

Artigo 48.—Réxime disciplinario para o acoso sexual MORAL E PSICOLÓXICO

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que leve a cabo servíndose da súa posición xerárquica coa persoa ou coas persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.



O comité de empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 49.—Emprego fixo

As partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como persoal fixo mínima das empresas o 40% do persoal total, entendendo por esta a media dos últimos 12 meses.

Artigo 50.—Vinculación á totalidade.

O Convenio colectivo forma un todo indivisible. Por iso, e no suposto de que en instancias xudiciais se declarase a nulidade total ou parcial dalgunha das súas cláusulas, entenderase a nulidade total deste, reuníndose a Comisión negociadora do convenio á maior brevidade posible para os efectos da emenda dos artigos declarados nulos.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira

As diferenzas ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2011, serán abonados polas empresas no prazo máximo de 45 días naturais a contar desde a data da resolución do delegado provincial de traballo acordando a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos e a súa publicación no BOP de Pontevedra.

Segunda

Ambas as partes someteranse á posible negociación do convenio galego do sector.



Mércores, 14 de outubro de 2015

Nº 198

CATEGORIAS	Ano 2010-13	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017
GRUPO I PERSOAL DIRECTIVO E TECNICO					
SUBGRUPO I. PERSOAL DIRECTIVO					
Director	1.922,45	1.951,29	2.025,44	2.025,44	2.035,56
Director Comercial	1.755,73	1.782,07	1.849,78	1.849,78	1.859,03
Director Administrativo	1.755,73	1.782,07	1.849,78	1.849,78	1.859,03
Xefe de RR.HH	1.755,73	1.782,07	1.849,78	1.849,78	1.859,03
Xefe de Compras	1.755,73	1.782,07	1.849,78	1.849,78	1.859,03
Xefe de Servicios	1.755,73	1.782,07	1.849,78	1.849,78	1.859,03
SUBGRUPO II PERSOAL TITULADO					
Titulado grao superior	1.414,97	1.436,19	1.490,77	1.490,77	1.498,22
Titulado grao medio	1.269,29	1.288,33	1.337,29	1.337,29	1.343,97
Titulado laboral ou profesional	1.095,92	1.112,36	1.154,63	1.154,63	1.160,40
GRUPO II PERSOAL ADMINIDTRATIVO					
Xefe Administrativo de primeira	1.342,46	1.362,60	1.414,38	1.414,38	1.421,45
Xefe Administrativo de segunda	1.262,71	1.281,65	1.330,35	1.330,35	1.337,01
Caixeiro	1.153,97	1.171,28	1.215,79	1.215,79	1.221,87
Oficial de primeira	1.095,93	1.112,37	1.154,64	1.154,64	1.160,41
Oficial de segunda	987,24	1.002,05	1.040,13	1.040,13	1.045,33
Auxiliar	878,44	891,62	925,50	925,50	930,13
Telefonista	870,80	883,86	917,45	917,45	922,04
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado xeral	1.262,94	1.281,88	1.330,60	1.330,60	1.337,25
Supervisor ou encargado de zona	1.153,98	1.171,29	1.215,80	1.215,80	1.221,88
Supervisor ou encargado de sector	1.067,50	1.083,51	1.124,69	1.124,69	1.130,31
Encargado de grupo ou edificio	937,96	952,03	988,21	988,21	993,15
Responsable de equipo	904,73	918,30	953,20	953,20	957,96
GRUPO IV PERSOAL SUBALTERNO					
Ordenanza	870,81	883,87	917,46	917,46	922,05
Almaceneiro	870,81	883,87	917,46	917,46	922,05
Listeiro	870,81	883,87	917,46	917,46	922,05
GRUPO V PERSOAL OBREIRO					
Especialistas, Carretilleiros, e oficial de oficios varios	948,84	963,07	999,67	999,67	1.004,67
Peón especializado e axudante de oficios varios	878,71	891,89	925,78	925,78	930,41
Limpador ou limpadora e peón de oficios varios	870,63	883,69	917,27	917,27	921,86
Conductor-limpador	1.013,58	1.028,78	1.067,88	1.067,88	1.073,22
Paga Outubro			90,00	120,00	120,00
Plus de Transporte	86,43	87,73	91,06	91,06	91,52
Plus de Asistencia	61,51	62,43	64,81	64,81	65,13
Dietas					
Media dieta	16,62	16,87	17,51	17,51	17,60
Dieta completa	29,63	30,08	31,22	31,22	31,37
Con pernoctación	49,61	50,36	52,27	52,27	52,53
Horas extras					
Hora extra normal	6,76	6,86	7,12	7,12	7,15
Hora en domingo e festivo	7,92	8,04	8,35	8,35	8,39

Vigo, 07/09/2015.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

