

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS

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 unha representación das asociacións ASPEL e AELPO-AFELIN e da parte social polos representantes das Centrais sindicais UGT, CCOO e CIG, en data 28 de xuño do 2019.

Primeiro.—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 4 de xullo do 2019.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións 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 Comunidade 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.

Vigo, 23/07/2019.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPEZA DE EDIFICIOS
E LOCAIS PROVINCIA PONTEVEDRA -20182022***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.

O presente convenio colectivo será de obrigado cumprimento a tódalas entidades que se dediquen as actividades do sector da limpeza, independentemente da forma xurídica que adopten as empresas aínda que a mesma non sexa o seu obxecto social principal.

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 cinco anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2018 ate o 31 de decembro de 2022. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2018 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 ao seu 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*CAPÍTULO II. Xornada, vacacións, horas extras e licencias**Artigo 5. Xornada laboral*

A xornada laboral ordinaria para os cinco 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.

Cando nalgún centro traballo, entendendo este por tódolos servizos que se preste a un mesmo cliente/a dentro dunha mesma localidade, se deran vacantes definitivas, por calquera causa, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, os/as traballadores/as que presten servizos no dito centro ou centros, sempre que non existan razóns organizativas ou produtivas que o impidan.

Dito incremento afectará ao persoal fixo; o único requisito será seguir unha orde de antigüidade no centro de traballo e non ter xornada completa, computando como tal a xornada que puidera desenrolar con diferentes empresas en distintos centros de traballo. Aportarase vida laboral para demostrar que non se excede da xornada semanal.

Se en dito centro ou centros de traballo o persoal non quixese dito aumento, se lle ofrecerá ao persoal que presten servizos nos demais centros de traballo, que a empresa teña dentro dunha mesma localidade, pero sen que se teña que seguir, neste caso, o criterio de antigüidade indicado.

Ao persoal eventual se lle aplicará o aumento sempre que non exista ningunha solicitude por parte do persoal indefinido.

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

A asignación destas vacantes non xerará dereito as axudas de custo as que se refire ao artigo 32 deste convenio.

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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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 máis festivos, o período será de trinta e un días naturais.

Para aquelas traballadoras ou traballadores que limpen os centros escolares e teñan que percibir prestación por desemprego no verán, e polo tanto gozar das vacacións repartidas ao longo do curso, terán dereito a desfrutar de 18 días laborais por período de 10 meses completo reducíndose en proporción ao tempo inferior traballado.

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 base do convenio, antigüidade, Complemento de convenio e Complemento de nocturnidade. O Complemento de convenio aboaranse como prorrateado do tempo traballado durante o ano.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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 adjudicada 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 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Hora extra	8,00	8,12	8,25	8,39	8,53
Hora domingo e festivo	10,00	10,15	10,32	10,49	10,67

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) Nacemento de filla/o: 5 días laborais.
- d) Nacemento de neta/o: 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/as, 3 días naturais.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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/a, 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.

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.

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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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.

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 sentíse enfermizo, 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 enfermizo, 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.

n) 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 concederáse tendo en conta as necesidades do servizo. Dito día non se poderá acumular ao período de vacacións.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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/a, 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 máis 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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/as, estes/as 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, por á 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/as 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 ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a 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 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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/as empresarios/as e os traballadores/as afectados/as, nos termos que regulamentariamente determínense.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do/a adoptado/a, 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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 xustificadas, 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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 cada seis meses (mergulladores, batas, chaquetiñas, pantalóns, roupas de auga, etc), zapatillas cada tres meses ou ben zocos cada seis meses e luvas cada dez días.

Ao persoal que deba traballar no exterior proveráselles de roupas de auga.

Artigo 15. Vestiarios

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/as 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 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Morte ou invalidez total	15.390,12	15.390,12	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Invalidez absoluta ou gran invalidez	18.576,36	18.576,36	18.700,00	18.700,00	18.700,00

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: JQXWT0D03JGWR77



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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\os 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 contrátala, 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 contrata, atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, así como traballadores/as acollidos/as á xubilación parcial e traballadores/as 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/as 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 Edificios 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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 contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade de contrata, os/as 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/a.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Cando por necesidade evidente da empresa de ocupalo/a 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/as traballadores/as, fixos/as de centro, non poderán ser trasladados/as do mesmo a outro centro fóra da provincia.

Artigo 20. Peche 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/as, a tempo parcial ou completo, fixos/as 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/as en exercer este dereito preferente que postos no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores/as que teñan maior antigüidade no centro pechado.

Para o caso de que houberse cambio do titular de contrata de limpeza, os traballadores/as que, en virtude do exercicio do dereito contemplado no parágrafo anterior, queden adscritos/as ao novo centro deberán ser subrogados/as pola nova empresa. Para estes supostos, no caso de que houberse máis traballadores/as interesados/as 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/as en exercer este dereito de adscrición preferente que postos requiridos, a selección dos traballadores/as realizarase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores/as que tivesen maior antigüidade na comunidade de veciños de que se trate.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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/as 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 veñan así cualificadas na nómina polas empresas desde a firma do último.

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

Os incrementos en todos os conceptos serán os seguintes:

Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
0,5%	1,50%	1,60%	1,70%	1,70%

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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artigo 26. Antigüidade consolidada

A partir do 1 de xaneiro de 2018, non se xenerará mais antigüidade, manteranse e consolidaranse os importes xerados por cada traballador/a como complemento persoal non absorbible nin compensable. Os/as traballadores/as que tivesen dereitos de antigüidade devengados, é dicir, que xa iniciaran o cómputo dun novo cuadrienio, esperarán a completar o mesmo.

Dito complemento terá os mesmos incrementos que o salario base do convenio.

Dado que existía unha antigüidade consolidada, composta por trienios (dende 27/11/2008), dito complemento sumarase ao novo (composto por cuadrienios), creando un único complemento chamado antigüidade consolidada.

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

Artigo 27. Pagas extraordinarias

O persoal afectado por este convenio percibirá catro gratificacións extraordinarias, consistentes en unha mensualidade de salario base do convenio mais antigüidade. Devanditas pagas serán percibidas na súa integridade, independentemente que o traballador ou traballadora estivese en situación de IT durante o período de devengo de cada unha delas, e serán abonadas entre os días 10 e 20 dos respectivos meses.

Os devengos de ditas gratificacións serán:

- Paga xullo, dende o 1 de xullo ata o 30 de xuño.
- Paga nadal, dende o 1 de xaneiro a 31 de decembro.
- Paga marzo, dende o 1 de xaneiro a 31 de decembro do ano anterior.
- Paga outubro, dende o 1 de outubro a 30 de setembro.

A cuarta paga de outubro será completa no ano 2022, aboándose en cada un dos anos do seguinte xeito (% de salario base mais antigüidade):

Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
15%	30%	50%	75%	100%

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.

Artigo 28. Complemento Convenio

Unifícanse os complementos de asistencia e transporte, para pasar a chamarse “Complemento Convenio”.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio, percibirán dito complemento mensual conforme as seguintes cantidades:

Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
142,43	129,56	116,64	118,62	120,64

Este complemento percibirase nas doce mensualidades. Nembargantes, reducirase dito complemento en 15 euros mensuais, que deberán traspasarse (integrarse) ao salario base mensual, ata que a categoría de limpadora acade os 1000 euros mensuais de salario base.

Dadas as características especiais do sector, dito complemento aboarase a prorrata do tempo traballado.

No caso de ausencia ao traballo sen xustificar, descontarase a parte proporcional que corresponda.

Artigo 29. Complemento de toxicidade, perigo e nocturnidade

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

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

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

O Complemento 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 Complemento abonarase por tempo efectivo de traballo.

Artigo 30. 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 base de convenio, máis a antigüidade, máis complemento de convenio e máis o Complemento 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 de convenio máis a antigüidade e complemento de convenio, no seu caso.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

Artigo 31. 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 32. 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.

Os/as traballadores/as que teñan que utilizar vehículos propios para o traslado entre varios centros de traballo, coa previa autorización da empresa, terán dereito ao abono equivalente a cantidade que se desembolse en medios normais de locomoción.

A contía das dietas será a seguinte:

	<i>Ano 2018</i>	<i>Ano 2019</i>	<i>Ano 2020</i>	<i>Ano 2021</i>	<i>Ano 2022</i>
Media dieta	17,69	17,95	18,24	18,55	18,87
Dieta completa	31,53	32,00	32,51	33,06	33,63
Dieta con durmida	52,79	53,58	54,44	55,37	56,31

CAPÍTULO VI. Acción social

Artigo 33. Xubilación

1.Xubilación anticipada

Estarase ao determinado no Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de Outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

2.Xubilación parcial

Estarase ao determinado nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores/as, 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenvolvemento na materia.

Artigo 34. Medidas de fomento de emprego e da contratación temporal

Co fin de fomentar a contratación e debido aos límites impostos por mor das últimas modificacións legislativas, 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 12 días de salario por ano, segundo a normativa vixente.

As empresas poderán subscribir contratos de interinidade para substituír aos traballadores/as que se acollan á opción de acumular os 20 días naturais 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 35. Promoción da renovación de persoal

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

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

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

Se a solicitase 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 desfrutar dous meses de vacacións, desfrutando un mes de vacacións aqueles/as que o fagan ao cumprir os 65 anos.

Artigo 36. 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 37. 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 38. 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.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artigo 39. 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//as 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 40. 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 desenrolo do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase

Artigo 41. Partes asinantes

As partes asinantes do presente convenio son en representación dos traballadores, as centrais sindicais Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Traballadores (UGT) e Confederación Intersindical Galega (CIG).

En representación dos empresarios, ASPEL (Asociación profesional de empresas de limpeza) e AELPO-AFELIN.

Artigo 42. Comisión paritaria

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros de cada parte (sindical e empresarial) que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou ás que se faga especial referencia no articulado do presente convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e traballadores/as, poñerán en coñecemento da comisión paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito/proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

A efectos de calquera notificacións aos efectos asinantes se designa o domicilio da Confederación de Empresarios de Pontevedra na rúa García Barbón 104, primeira planta.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

Artigo 43. Cláusula de descolgue salarial

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artigo 44. 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 45. 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 nel non estea previsto ou regulado, serán de aplicación as normas establecidas na lexislación laboral xeral.

Nos artigos onde se reproduza a Lei de protección e conciliación familiar, calquera cambio que afecte a devandita lei modificará automaticamente estes artigos.

Artigo 46. 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 47. 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, conductas 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 48. 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 50% do persoal total, entendendo por esta a media dos últimos 12 meses.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artigo 49. Contrato de traballo a tempo parcial

Dada a peculiaridade deste sector, cun alto grao de contratos a tempo parcial en mulleres, as partes asinantes deste convenio acordan mellorar esta situación, fomentando o aumento de horas, utilizando horas complementarias.

1. En caso de aumento de persoal ou vacante a cubrir, en similar función, a igualdade de condicións, as traballadoras contratadas a tempo parcial, terán preferencia sobre novas contratacións. Para ese efecto as empresas deberán ter establecidos, ou establecer no seu caso, sistemas de comunicación que permitan a todos o persoal coñecer con antelación á súa execución, a súa intención de contratación indefinida.

2. Especificarase nos contratos de traballo a tempo parcial o número de horas ao día, á semana, ao mes, ou ao ano contratadas, así como os criterios para a súa distribución nos termos previstos no presente Convenio.

A título indicativo poderanse establecer no contrato franxas horarias con carácter xeral, entendidas como os períodos nos que é esixible a prestación de traballo ordinario e, no seu caso, as horas complementarias. Para ese efecto poderán ter a consideración de franxa horaria as quendas de referencia horaria que poidan establecerse con carácter xeral no ámbito de empresa.

O pacto de horas complementarias, cando legalmente sexa posible, poderá alcanzar ao 35 % das horas ordinarias contratadas.

Non será esixible a realización de horas complementarias cando non vaia unida ao comezo ou fin da xornada ordinaria, e só será posible unha interrupción (nunca maior de catro horas) se a xornada efectivamente realizada tal día é superior a catro horas.

Só será esixible a realización de horas complementarias en días nos que non estea planificada xornada ordinaria para un mínimo de catro horas continuadas e sempre dentro da franxa contratada.

A traballadora poderá deixar sen efecto o pacto de horas complementarias polos supostos establecidos na Lei.

Nos termos previstos pola lexislación vixente as empresas poderán ofrecer aos traballadores a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o trinta por cento das horas ordinarias obxecto do contrato.

3. A xornada inicialmente contratada poderá ampliarse temporalmente, por mutuo acordo entre a traballadora e a empresa, cando se dean os supostos que xustifican a contratación temporal. Na ampliación deberán concretarse as causas da ampliación temporal.

4. En canto ao período de proba, os contratos a tempo parcial estarán ao disposto ao presente Convenio colectivo e determinarase o seu cómputo en relación coa prestación efectiva de traballo contratado.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

5. Ao longo da vixencia do convenio os traballadores a tempo parcial poderán ampliar a súa xornada ordinaria contratada pola consolidación do 20 por cento da media de horas complementarias que efectuasen en dous anos durante tres anos consecutivos a partir de 01//01/2018. Para o cálculo da media para consolidar eliminarase o ano de máis horas, do período de tres. O dereito á consolidación producirase cada tres anos.

6. No ofrecemento de realización de horas complementarias as empresas seguirán unha repartición equitativa das mesmas.

Para a verificación deste principio as empresas darán conta, con periodicidade anual, á representación legal dos traballadores/as do número de horas complementarias realizadas, así como o seu carácter e distribución.

Artigo 50. Plans de igualdade

En canto a elaboración e implantación de plans de igualdade nas empresas afectadas por o presente convenio estarase ao disposto na lexislación vixente.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira.—As diferenzas ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2018, 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, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

CONVENIO LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS PONTEVEDRA

GRUPO I PERSOAL DIRECTIVO E TECNICO	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
SUBGRUPO I. PERSOAL DIRECTIVO					
Director/a	2.060,74	2.106,65	2.155,36	2.192,00	2.229,26
Director/a Comercial	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Director/a Administrativo/a	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Xefe/a de RR.HH	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Xefe/a de Compras	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Xefe/a de Servizos	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
SUBGRUPO II PERSOAL TITULADO					
Titulado/a grao superior	1.520,71	1.558,53	1.598,46	1.625,64	1.653,27
Titulado/a grao medio	1.365,69	1.401,18	1.438,60	1.463,05	1.487,92
Titulado/a laboral ou profesional	1.181,20	1.213,92	1.248,34	1.269,57	1.291,15
GRUPO II PERSOAL ADMINIDTRATIVO					
Xefe/a Administrativo/a de primeira	1.443,55	1.480,21	1.518,89	1.544,71	1.570,97
Xefe/a Administrativo/a de segunda	1.358,69	1.394,07	1.431,38	1.455,71	1.480,46
Caixeiro/a	1.242,98	1.276,62	1.312,05	1.334,35	1.357,04
Oficial/a de primeira	1.181,21	1.213,93	1.248,36	1.269,58	1.291,16
Oficial/a de segunda	1.065,55	1.096,54	1.129,08	1.148,28	1.167,80
Auxiliar	949,78	979,02	1.009,69	1.026,85	1.044,31
Telefonista	941,65	970,77	1.001,30	1.018,33	1.035,64
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado/a xeral	1.358,93	1.394,32	1.431,63	1.455,97	1.480,72
Supervisor/a ou encargado/a de zona	1.242,99	1.276,63	1.312,06	1.334,36	1.357,05
Supervisor/a ou encargado/a de sector	1.150,96	1.183,23	1.217,16	1.237,85	1.258,89
Encargado/a de grupo ou edificio	1.013,11	1.043,31	1.075,00	1.093,28	1.111,86
Responsable de equipo	977,75	1.007,42	1.038,54	1.056,19	1.074,15

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación: JQYWT0D03JGWR77



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

GRUPO IV PERSOAL SUBALTERNO					
Ordenanza	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
Almaceneiro/a	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
Listeiro/a	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
GRUPO V PERSOAL OBREIRO					
Especialistas, Carretilleiros/as, oficial/a oficios varios	1.024,69	1.055,06	1.086,94	1.105,42	1.124,21
Peón/a especializado/a e axudante/a de oficios varios	950,06	979,31	1.009,98	1.027,15	1.044,61
Limpador ou limpadora e peón/a de oficios varios	941,47	970,59	1.001,12	1.018,14	1.035,44
Condutor/a-limpador/a	1.093,58	1.124,99	1.157,99	1.177,67	1.197,69
PAGA OUTUBRO	15%	30%	50%	75%	100%
PLUS CONVENIO	142,43	129,56	116,64	118,62	120,64
HORAS EXTRAS					
Horas extras					
Hora extra normal	8,00	8,12	8,25	8,39	8,53
Hora en domingo e festivo	10,00	10,15	10,32	10,49	10,67
AXUDAS DE CUSTO					
Media dieta	17,69	17,95	18,24	18,55	18,87
Dieta completa	31,53	32,00	32,51	33,06	33,63
Dieta con durmida	52,79	53,58	54,44	55,37	56,31

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:JQYWT0D03JGWR77



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS
Y LOCALES PROVINCIA PONTEVEDRA -20182022***CAPITULO I. Ámbito de aplicación y duración**Artículo 1. Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y a sus trabajadores y trabajadoras, que se dedican a la actividad de limpieza de toda clase de edificios y locales, según el apartado del ámbito funcional del artículo 3, y desarrollen la misma en cualquier lugar de la Provincia de Pontevedra, con independencia de la ubicación de la sede social de la empresa, así como los nuevos centros de trabajo que en el ámbito de esta provincia se creen o ubiquen.

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento para todas las entidades que se dediquen a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas aunque las mismas no sea su objeto social principal.

Artículo 2. Ámbito personal

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores/as cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito de aplicación descrita en el precedente artículo 1º. Se exceptúan de su aplicación a quién queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo en todas las empresas, cualquier que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza y higienización de toda clase de edificios, locales, oficinas, así como todos los elementos estructurales y mobiliarios que los componen y dependencias del transporte terrestre, aéreo y marítimo, así como cualquier otra actividad que fundamentalmente consista en la limpieza.

Artículo 4. Duración y vigencia

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, a contar desde lo 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022. Entrará en vigor el día de su firma, aunque sus efectos económicos pactados se retrotraerán a 1 de enero de 2018 en los términos reflejados en el capítulo V del convenio.

El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales siempre que por cualquiera de las partes no sea denunciado cuando menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Caso de no llegar a una negociación después de realizada la denuncia, el texto del convenio quedará prorrogado, no así los conceptos salariales que aumentarán de acuerdo con la subida del IPC real.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*CAPÍTULO II. Jornada, vacaciones, horas extras y licencias**Artículo 5. Jornada laboral*

La jornada laboral común para los cinco años de vigencia del convenio será de 38 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso obligatorio de 20 minutos, a partir de 6 horas de jornada diaria continuada, que se computará como tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio de las condiciones más favorables existentes en las empresas. Es decir, las que tengan más de los veinte minutos ahora establecidos.

Los trabajadores/as dispondrán de tres días de descanso al año, cuyo disfrute llevará a cabo los días de Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre. Aquellos trabajadores/las para los que esos días no sean laborables los disfrutarán en las fechas que acuerden entre empresario y trabajador/a. Si los días 24 y 31 de diciembre fueran domingo, los días se podrán disfrutar en otra época del año a fijar por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Cuando en alguno centro trabajo, entendiéndose éste por todos los servicios que se preste a un mismo cliente dentro de una misma localidad, se produjesen vacantes definitivas, por cualquier causa, tendrán preferencia para el incremento de la jornada laboral, los/las trabajadores/as que presten servicios en dicho centro o centros, siempre que no existan razones organizativas o productivas que lo impidan.

Dicho incremento afectará al personal fijo; el único requisito será seguir la orden de antigüedad en el centro de trabajo y no tener jornada completa, computando cómo tal la jornada que pueda desarrollar con diferentes empresas en distintos centros de trabajo. Se aportará la vida laboral para demostrar que no se excede de la jornada semanal.

Si en dicho centro o centros de trabajo el personal no quisiera dicho aumento, si le ofrecerá al personal que presten servicios en los demás centros de trabajo, que la empresa tenga dentro de una misma localidad, pero sin que se tenga que seguir, en este caso, el criterio de antigüedad indicado.

Al personal eventual si le aplicará el aumento siempre que no exista ninguna solicitud por parte del personal indefinido.

El incremento salarial que suponga el aumento de jornada, no afectará al importe del Complemento de antigüedad que el trabajador/a viniera percibiendo.

La asignación de estas vacantes no generará derecho a las ayudas de coste/dietas a las que se refiere al artículo 32 de este convenio.

Artículo 6. Trabajo en domingos y festivos

El trabajador/la cuya jornada laboral se desarrolla en domingo, o días festivos, tendrá opción:



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

- a) Al abono, según lo pactado en este convenio.
- b) A acumular el descanso a los días de vacaciones reglamentarias.
- c) Disfrutar, en compensación, de un día de descanso semanal.

Por otra parte, el trabajador/a que preste servicio como mínimo 2 domingos en un mes, tendrá derecho a un día adicional de descanso sin perjuicio de otros derechos que le pudieran corresponder.

Los festivos tendrán la misma consideración que los domingos a efectos del descanso adicional regulado anteriormente.

Asimismo, si un trabajador/la presta sus servicios tres domingos al mes durante dos meses consecutivos, tendrá derecho a un día más de descanso.

Artículo 7. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Sí en el mes de disfrute hubiera uno o mas festivos, el período será de treinta y un días naturales.

Para aquellas trabajadoras o trabajadores que limpien los centros escolares y tengan que percibir prestación por desempleo en verano, y por lo tanto disfrutar de las vacaciones repartidas a lo largo del curso, tendrán derecho a disfrutar de 18 días laborales por cada período de 10 meses completo reduciéndose en proporción al tiempo inferior trabajado.

El inicio de las vacaciones tendrá lugar en día laborable que no sea ni Sábado, Domingo, festivo o día de descanso.

En cada empresa se elaborarán los turnos correspondientes. Para la elección de turno por parte de los trabajadores/as, se seguirá en cada empresa una orden rotativa de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno en el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el año siguiente.

Asimismo, el trabajador/a pluriempleado/a coordinará sus vacaciones en dichas empresas para disfrutarlas de forma conjunta, tomando como dato base la empresa donde trabaja mayor número de horas semanales; en todo caso, aquellos trabajadores/as que presten servicios en empresas que cierran por período vacacional, se entenderá éste como período de referencia a coordinar.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, con independencia del sistema establecido, a permutar las fechas de aprovechamiento mediante acuerdos con compañeros/as de la misma categoría y centro, siempre que no se ocasionen problemas de tipo organizativo y, en todo caso, preavisando a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de inicio de disfrute de las vacaciones de aquel de los trabajadores/as afectados/as por la permuta que antes comience dicho período.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

El abono de las mismas se hará en función del salario base del convenio, antigüedad, Complemento de Convenio y Plus de nocturnidad. El Complemento de Convenio se abonará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Los trabajadores/as que no puedan disfrutar las vacaciones por encontrarse ya con anterioridad al período vacacional en situación de IT, tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta antes de finalizar el año natural en curso.

El empresario saliente de una contrata adjudicada a otra empresa, estará obligado a liquidar la parte proporcional que les corresponde a los trabajadores/as en concepto de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquiera causa (enfermedad, accidente, embarazo, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, el parto, la suspensión de maternidad, las licencias por nacimiento o la suspensión de paternidad), las personas podrán disfrutar de dicho período en fecha diferente, una vez finalizados los permisos aunque el año natural hubiera expirado.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias, no obstante podrán hacerse horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y a las de carácter estructural.

En relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes coinciden en la importancia del estricto cumplimiento del ET.

En el caso de hacerse horas extraordinarias serán abonadas en las siguientes cuantías:

	<i>Año 2018</i>	<i>Año 2019</i>	<i>Año 2020</i>	<i>Año 2021</i>	<i>Año 2022</i>
Hora extra	8,00	8,12	8,25	8,39	8,53
Hora domingo y festivo	10,00	10,15	10,32	10,49	10,67

Artículo 9. Licencias

Previa solicitud de los trabajadores/as afectados/as, se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio y unión de hecho del trabajador/a, 15 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, padres políticos, hijos así como de parientes que convivan con el trabajador/la, 1 día natural.
- c) Nacimiento de hija/lo: 5 días laborales.
- d) Nacimiento de nieta/lo: 1 día natural.
- e) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

- Del cónyuge o compañero/a, 5 días naturales.
- Padres, padres políticos y hijos/as, 3 días naturales.
- Hermanos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Si entre el trabajador/la y los parientes anteriormente detallados hubiera convivencia, la licencia sería de 5 días naturales. Lo mismo ocurriría si el fallecimiento, accidente y hospitalización o enfermedad grave de los parientes anteriores se produjera fuera de la localidad.

Para los supuestos de fallecimiento, el trabajador podrá optar entre el inicio de la licencia bien en la fecha del entierro bien en la fecha del fallecimiento.

f) Fallecimiento de un tío/a, un día natural. Si hubiera convivencia entre el trabajador/a y el fallecido/a, la licencia será de 2 días naturales.

El inicio de la licencia tendrá lugar, a elección del trabajador/a, en la fecha del entierro o en la del fallecimiento.

g) Traslado de domicilio, 2 días laborales.

h) Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 6 días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del trabajador/a a la dirección de la empresa con quince días de antelación y justificación correspondiente.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. En el caso de parto múltiple se aumentará media hora más por cada hijo o hija.

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular al permiso de maternidad, al finalizar el mismo, un período de 20 días naturales que, en caso de acogerse a esta posibilidad, se disfrutarán inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, corresponderá al trabajador/la, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la merma proporcional del salario entre, por lo menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

La reducción de jornada, completada en el presente apartado constituye un derecho individual, de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) Igualmente el trabajador/a, solicitándolo con la debida antelación, tendrá derecho a disponer de 1 a 7 días de licencia, no retribuidas por la empresa, a disfrutar durante el año natural.

l) Todo trabajador/a que una vez iniciada su jornada de trabajo, y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo, o recibiera notificación, de accidente o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado, y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada, siempre que trabajara media. En los casos de licencia, esta comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.

m) Si por motivos de hospitalización de familiares, debida a enfermedad grave o por necesidades de operación, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador/a podrá disfrutar de su licencia por este concepto iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización del familiar del que se derivó la licencia.

En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que disfrutaría en caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo del número de días laborables que supondría la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que lo haría.

A la finalización del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia, acudía a la hospitalización del familiar.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

n) Los/as trabajadores/as dispondrán de 1 día de asuntos propios al año, sin necesidad de justificación. El personal que solicite dicho día, preavisará por escrito, con cinco días hábiles de antelación, y se concederá habida cuenta las necesidades del servicio. Dicho día no se podrá acumular al período de vacaciones.

Las referencias que en los apartados anteriores del presente artículo se hacen al cónyuge, se entenderán hechos, asimismo, al compañero/a que de manera estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio conviva con el trabajador/a, y previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.

Artículo 10. Excedencias

Todo trabajador/a fijo con una antigüedad de al menos un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca el situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor de cinco años.

El/la trabajador/a excedente cuando su categoría se encuentre entre los pertenecientes a los grupos de personal subalterno y obrero/a, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de dos años. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, el trabajador/a tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de los seis meses para proceder a su reincorporación. En todo caso, el trabajador/a habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses del ejercicio de la excedencia sin que el trabajador/la hiciera uso de su derecho ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el período total de excedencia solicitada.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto que lo sea por naturaleza o por adopción en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración de dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desarrollen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, no obstante si dos o mas trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa.



Cuando un nuevo sujeto/a causante de ese derecho a uno nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 11. Asistencia a consultorios médicos

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a tres horas retribuidas por la empresa cada vez que hayan de asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le correspondiera al trabajador/a tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en que prestan sus servicios los/as trabajadores/as, estos/as dispondrán del tiempo necesario.

El/la trabajador/a que haya de acudir a un consultorio médico está obligado a avisar anticipadamente a la empresa, la cual, pondrá a disposición del trabajador/a el justificante correspondiente, que deberá devolver a la empresa una vez cumplimentado por el médico.

Para su asistencia a la consulta del especialista, los trabajadores/as tendrán derecho a todo el tiempo necesario previa presentación del volante del médico de cabecera. Además tendrán derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad.

Asimismo, tendrán derecho a un máximo de 9 horas retribuidas al mes para asistir al consultorio médico con hijos/as menores de 14 años o parientes discapacitados físicos o psíquicos cualquier que sea su edad, con un máximo de tres horas en el mismo día, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de trabajo de su cónyuge o compañero/a. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.

CAPÍTULO III. Mejora en las condiciones de trabajo

Artículo 12. Cambio de puestos de trabajo por embarazo

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo/a la partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

No obstante el anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad en la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 12 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de 12 años de edad cuando se trata de menores o discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas, en los apartados anteriores o de lo que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/a adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Protección a la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desarrollar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función será llevado a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, aunque conservará el derecho o conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1º d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifique el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con pleno derecho a la remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Situación protegida

Los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radiactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Esta situación dará lugar a una suspensión del contrato de trabajo con una duración máxima de dieciséis semanas, remitiéndonos al Decreto ley de 3 de marzo de 1989. Durante el período citado la trabajadora tendrá derecho al abono de las prestaciones económicas correspondientes, con cargo a la Seguridad Social y complementada hasta el 100% del salario como para el caso de bajas por enfermedad o accidente.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artículo 13. Control médico obligatorio

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica al año a cargo de la empresa.

Los reconocimientos médicos se orientarán preferentemente a las enfermedades del sector, efectuándose dentro de la jornada laboral del trabajador/a y haciendo entrega a estos del resultado del reconocimiento.

Artículo 14. Ropas de trabajo

En aquellos casos que tengan problemas de adaptación a la ropa facilitada por la empresa, esta procurará que se adapte a las necesidades del trabajador/a.

Las empresas suministrarán 2 uniformes a los trabajadores bien al inicio del contrato del trabajador bien al inicio del servicio de la empresa, sin que en este caso sea exigible uniformidad alguna a mayores durante un año.

Se proveerá a todos los trabajadores/as de ropa de trabajo adecuadas para trabajar en lugares radiactivos o infecciosos. Se concederá a todo el personal la adecuada y reglamentaria ropa de trabajo cada seis meses (buzos, batas, chaquetillas, pantalones, ropas de agua, etc), zapatillas cada tres meses o bien zocos cada seis meses y guantes cada diez días.

Al personal que deba trabajar en el exterior se le proveerá de ropas de agua.

Artículo 15. Vestuarios

Las empresas vendrán obligadas a solicitar a sus clientes que se facilite un cuarto apropiado a las necesidades del personal.

Artículo 16. Seguro de accidentes de trabajo

Las empresas afectadas por este convenio colectivo, suscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo en favor de todos los/as trabajadores/as que tengan más de media jornada y de aquellos que, cualquiera que sea su jornada, realicen tareas de un cierto riesgo o se dediquen de forma habitual a la limpieza de cristales a alturas superiores a 1,80 m.

El resto de los trabajadores/as, aquellos/as que no alcancen la media jornada, también estarán incluidos en la mencionada póliza, aunque, en este caso, los capitales asegurados que se indican, se reducirán a la mitad. Para los casos de trabajadores y trabajadoras que no alcancen la media jornada en una sola empresa y que se encuentren pluriempleados por empresas del sector, tendrán derecho al pago de las indemnizaciones a que pudiera haber lugar, por parte de cada una, segundo lo dispuesto en este artículo, con independencia de que el accidente se produjera durante el servicio a ella o a otra de las empleadoras.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Dicho seguro cubrirá, con carácter general, las siguientes garantías mínimas:

	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Muerte o invalidez total	15.390,12	15.390,12	16.000,00	16.000,00	16.000,00
Invalidez absoluta o gran invalidez	18.576,36	18.576,36	18.700,00	18.700,00	18.700,00

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién el/la trabajador/a fallecido/a hubiera declarado cómo beneficiario/a y, en su defecto al cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as y demás herederos/as legales por esa orden.

Dichas contingencias deberán derivarse, en cualquiera caso, de accidente laboral incluido el accidente in itinere y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquellas que les correspondan a los/as trabajadores/as en virtud de la legislación vigente.

CAPÍTULO IV Adscripción de personal

Artículo 17. Adscripción del personal

Primero. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente, pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, así como trabajadores/as acogidos/as a la jubilación parcial y trabajadores/as con contrato de relevo u otra situación análoga, siempre y cuando presten sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados/as en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se incorporaron al centro a consecuencia de ampliación de contrato, dentro de los cuatro últimos meses.

e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses, seguirán perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

Segundo. Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo, con por lo menos 3 días de antelación al inicio del servicio

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

por parte de la entrante o en el plazo de 3 días contados desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Pontevedra, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no existir las citadas comunicaciones fehacientes por parte de la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquiera caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca el derecho a la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Tercero. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no suscriba contrato de mantenimiento.

Cuarto. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicara que un trabajador/a realizara su jornada en dos centros distintos, afectando a un solo de ellos el cambio de titularidad de contrata, los/as titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará la liquidación si continua trabajando para la empresa.

Quinto. La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la empresa entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia del último contrato de trabajo y sus prórrogas, en el caso de existir.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Copia de documentos, debidamente diligenciados, por cada trabajador/a afectado/a en los que se haga constar que este recibió de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de su haber hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artículo 18. Traslado a centros de trabajo

Con el fin de evitar posibles actuaciones unilaterales por parte de las empresas, cuando un trabajador/a lleve dos meses ininterrumpidos prestando sus servicios en un centro de trabajo de la misma empresa, quedará fijo, salvo que por parte de la dirección del centro en que presta sus servicios, existan quejas razonadas y justificadas con respeto al cumplimiento del trabajo del productor/a.

Cuando por necesidad evidente de la empresa de ocuparlo/a en otro centro de trabajo por enfermedad, vacaciones y demás licencias del personal de su personal, dicho traslado no podrá ser superior a treinta días dentro del mismo año. El puesto de trabajo del trasladado no podrá ser ocupado. En el momento de proceder al traslado, la empresa estará obligada a comunicárselo a los representantes legales de los trabajadores/as con el fin de buscar la solución menos gravosa para el personal. El empresario estará obligado, por otra parte, a respetar el turno que haya establecido/al trabajador/a, siempre que este realizara jornada completa en un único centro de trabajo y existiera otro centro de trabajo con el mismo turno.

Artículo 19. Movilidad geográfica

Los/las trabajadores/as, fijos/as de centro, no podrán ser trasladados/as del mismo a otro centro fuera de la provincia.

Artículo 20. Cierre de centro de trabajo

En caso de que un centro de trabajo cierre y se traslade dentro de la misma provincia a otro local, los trabajadores/as indefinidos/as, a tiempo parcial o completo, fijos/as del centro cerrado, tendrán un derecho preferente a ser adscritos al nuevo centro hasta cubrir las necesidades contratadas para el mismo. Existiendo más trabajadores/as interesados/as en ejercer este derecho preferente que puestos en el nuevo centro, la selección de los mismos se hará siguiendo un criterio de antigüedad, teniendo prioridad aquellos trabajadores/as que tengan mayor antigüedad en el centro cerrado.

Para el caso de que hubiera cambio del titular de contrata de limpieza, los trabajadores/as que, en virtud del ejercicio del derecho contemplado en el párrafo anterior, queden adscritos/as al nuevo centro deberán ser subrogados/as por la nueva empresa. Para estos supuestos, en caso de que hubiera más trabajadores/as interesados/as en el ejercicio del derecho de adscripción preferente que puestos a cubrir en el nuevo centro, la selección de los mismos se hará siguiendo el criterio de antigüedad arriba establecido.

Cuando la prestación del servicio se lleve a cabo en comunidades de vecinos y estas decidan extinguir el contrato con la empresa, volviendo a contratar, dentro de los tres meses siguientes a la extinción, con cualquier empresa de limpieza, sea la misma o no, esta vendrá obligada a ofrecer, a los trabajadores/as que en el momento de la extinción de la anterior contrata venían desarrollando el servicio, la posibilidad de ocupar el/los puestos nuevamente contratados. Existiendo más trabajadores/as interesados/as en ejercer este derecho de adscripción preferente



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

que puestos requeridos, la selección de los trabajadores/as se realizará siguiendo un criterio de antigüedad, teniendo prioridad aquellos trabajadores/as que tuvieran mayor antigüedad en la comunidad de vecinos de que se trate.

Artículo 21. Altas en la Seguridad Social

La empresa estará obligada a entregar a los trabajadores/as fotocopia del alta de la misma en la Seguridad Social, para lo cual dispondrá del plazo de dos semanas desde su incorporación al trabajo. Igualmente, la empresa estará obligada a colocar fotocopia de los boletines de cotización en un tablero de anuncios en las oficinas de la misma. Igualmente, la empresa está obligada a facilitar al comité de empresa o delegados/las de personal, fotocopia de los boletines de cotización.

Artículo 22. Liquidaciones

Las liquidaciones carecerán de efectos liberatorios si, previa petición escrita del interesado/a, no estuviera visado por el comité de empresa, delegado/a de personal o, en su defecto, por el sindicato al que esté afiliado/a el/la trabajador/a.

Artículo 23. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por las empresas y que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as con respeto al presente convenio, subsistirán para aquellos/as que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse qué sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, haya que computarse la mejora económica que supone el presente convenio.

Artículo 24. Absorción y compensación

Las mejoras económicas contenidas en su conjunto en el presente convenio compensarán o absorberán aquellas mejoras que se produjeron voluntariamente y que vengan así calificadas en la nómina por las empresas desde la firma del último.

CAPÍTULO V. Retribuciones

Artículo 25. Salarios

Los incrementos en todos los conceptos serán los siguientes:

<i>Año 2018</i>	<i>Año 2019</i>	<i>Año 2020</i>	<i>Año 2021</i>	<i>Año 2022</i>
0,5%	1,50%	1,60%	1,70%	1,70%



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

El abono de los salarios deberá efectuarse en los días 30 al 31 del mes en que se perciban y, como máximo, el día 3 del mes siguiente.

Artículo 26. Antigüedad consolidada

A partir de 1 de enero de 2018 no se generará más antigüedad, se mantendrán y se consolidarán los importes generados por cada trabajador/a como complemento personal no absorbible ni compensable. Los/las trabajadores/as que tuvieran derechos de antigüedad devengados, es decir, que ya habían iniciado el cómputo de un nuevo cuatrienio, esperarán a completar el mismo.

Dicho complemento tendrá los mismos incrementos que el salario base del convenio.

Dado que existía una antigüedad consolidada, compuesta por trienios (desde 27/11/2008), dicho complemento se sumará al nuevo (compuesto por cuatrienios), creando un único complemento llamado antigüedad consolidada.

El abono se retribuirá el mismo mes en el que se cumpla la antigüedad, siempre y cuando los cumplan antes del día 20 del mes en cuestión; en caso de que se cumplan después del día 21, se abonará el mes siguiente.

Artículo 27. Pagas extraordinarias

El personal afectado por este convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias, consistentes en una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad. Dichas pagas serán percibidas en su integridad, independientemente que el trabajador o trabajadora estuviera en situación de IT durante el período de devengo de cada una de ellas, y serán abonadas entre los días 10 y 20 de los respectivos meses.

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

- Paga julio, desde el 1 de julio hasta el 30 de junio.
- Paga navidad, desde el 1 de enero a 31 de diciembre.
- Paga marzo, desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.
- Paga octubre, desde el 1 de octubre a 30 de septiembre.

La cuarta paga de octubre será completa en el año 2022, abonándose en cada uno de los años de la siguiente manera (% de salario base mas antigüedad):

Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
15%	30%	50%	75%	100%

El personal que disfrute de vacaciones durante el mes de julio tendrá derecho a un anticipo del 90% del importe de la paga extraordinaria de julio señalada en el párrafo 1º.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artículo 28. Complemento Convenio

Se unifican los complementos de asistencia y transporte, para pasar a llamarse “Complemento Convenio”.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio, percibirán dicho complemento mensual conforme las siguientes cantidades:

Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
142,43	129,56	116,64	118,62	120,64

Este complemento se percibirá en las doce mensualidades. Sin embargo, se reducirá dicho complemento en 15 euros mensuales, que deberán traspasarse (integrarse) al salario base mensual, hasta que la categoría de limpiadora alcance los 1000 euros mensuales de salario base.

Dadas las características especiales del sector, dicho complemento se abonará a prorrata del tiempo trabajado.

En el caso de ausencia al trabajo sin justificar, se descontará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 29. Complemento de toxicidad, peligro y nocturnidad

El Complemento fijado en el apartado a) del artículo 53 de la vigente ordenanza, sobre labores tóxicas o peligrosas, queda establecido en la cuantía del 30% del salario base de cada categoría.

El Plus de nocturnidad previsto en el apartado b) del mismo artículo, se percibirá en la cuantía del 35% sobre el salario base de cada categoría. Los/as trabajadores/as de nueva contratación lo percibirán igualmente.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a percibir el Plus de nocturnidad lo percibirán en la cuantía establecida en el texto del convenio y sobre el salario base mensual de treinta días, siendo abonado a prorrata del tiempo trabajado.

El Complemento de peligro se pagará a los trabajadores/as que habitualmente presten servicios sobre andamio, o con los pies sobre escalera situados a una altura superior a 1 m 80 cm.

Este Complemento se abonará por tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 30. Incapacidad temporal

En el caso de IT derivado de accidente laboral, tanto el acaecido en el centro de trabajo como el accidente “ in itinere”, la empresa estará obligada a completar la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su salario base de convenio, más la antigüedad, más complemento de convenio y más el Plus de nocturnidad, desde el primer día de la baja.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Por otra parte, en los supuestos de IT, cualquier que fuera su causa, que motiven la hospitalización del trabajador/a, las empresas completarán durante la hospitalización la prestación económica de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de su salario de convenio más la antigüedad y complemento de convenio, en su caso.

Si el trabajador/a sufriera intervención quirúrgica, la obligación de las empresas de complementar la prestación de la Seguridad Social se extendería al período de convalecencia y con una duración máxima de noventa días naturales.

Artículo 31. Anticipo

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro de los salarios, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, no pudiendo ser superior al 80% del realmente trabajado.

Artículo 32. Ayudas de coste/dietas

Los/as trabajadores/as que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados fuera del municipio de su residencia y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas, devengando media dieta cuando el trabajador/a deba realizar una comida; dieta completa, cuando deba realizar dos comidas, y dieta completa con pernoctación cuando deba efectuar dos comidas y pasar la noche fuera del domicilio del trabajador/a.

La cuantía de las dietas será la siguiente:

CAPÍTULO VI. Acción social Artículo

33. Jubilación

1. Jubilación anticipada.

Se estará al determinado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en la materia.

2. Jubilación parcial.

Se estará a lo determinado en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores/as, 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de desarrollo en la materia.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artículo 34. Medidas de fomento de empleo y de la contratación temporal

Con el fin de fomentar la contratación y debido a los límites impuestos a través de las últimas modificaciones legislativas, las partes acuerdan que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de producción será de 12 meses en un período de 15. Podrán acogerse a esta disposición los contratos que estén en vigor en la fecha de publicación del presente convenio y aun no agotaran su duración máxima. Teniendo una indemnización de 12 días de salario por año, según la normativa vigente.

Las empresas podrán suscribir contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores/as que se acojan a la opción de acumular los 20 días naturales al permiso por maternidad en lugar de la reducción de la jornada por lactancia.

En los casos en que los/as trabajadores/as firmen bajas voluntarias, no tendrán validez si no van acompañadas de la firma de un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa.

Artículo 35. Promoción de la renovación de personal

Con el objetivo de incentivar a los trabajadores y trabajadoras en su participación en la creación de empleo nuevo a través de la renovación de personal, aquel que solicite la baja voluntaria en la empresa percibirá, de mutuo acuerdo entre ambas partes:

Si la solicitara a los 60 años: 6 meses de vacaciones.

Si la solicitara a los 61 años: 4 meses de vacaciones.

Si la solicitara a los 62 años: 2 meses de vacaciones.

En todo caso, y de manera automática, los trabajadores/as que soliciten la baja voluntaria a los 63 o a los 64 años tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones, disfrutando un mes de vacaciones aquellos/as que lo hagan al cumplir los 65 años.

Artículo 36. Período de prueba

El período de prueba quedará en uno máximo de:

15 días para personal no titulado.

3 meses para el personal titulado.

*CAPÍTULO VII. Acción sindical**Artículo 37. Acción sindical y garantía de cargos sindicales*

En todo el relacionado con este tema se estará al dispuesto en los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, determinándose que cuando un representante legal deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación deberá comunicarlo a la misma el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se habrán de justificar posteriormente. Como justificante será válido el comprobante del organismo oficial o el de la central sindical correspondiente.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Los/as delegados/as sindicales y de personal tendrán 20 horas mensuales retribuidas para realizar su labor de representación en las empresas con más de 25 trabajadores/as.

Los sindicatos más representativos podrán formar secciones sindicales en todas las empresas de más de 25 trabajadores, como se estipula en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, tengan o no representación en el comité de empresa.

Será obligatorio colocar un tablón de anuncios, para la información sindical, en las empresas que tengan centros de trabajo con más de 6 trabajadores/as, que se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con el establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los trabajadores, en cada empresa se podrá establecer la acumulación del crédito horario de los representantes legales de los trabajadores/as (delegados/as de personal o miembros del comité de empresa) en uno o varios de sus miembros de una misma organización sindical, sin pasar el máximo total de noventa horas.

Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar por escrito a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de 5 días, en la que figurará lo siguiente:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas y período por lo que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año.

Artículo 38. Asambleas

Los trabajadores/as de una misma empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea, una vez al mes y por un tiempo máximo de dos horas durante la jornada debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en la que bastará preavisar con 24 horas de antelación.

Artículo 39. Formación

Las empresas de limpieza colaborarán con las organizaciones empresariales y sindicales para la realización de cursos de formación para los/as trabajadores/as, según el acuerdo de formación continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicales los órganos autorizados y con competencias para desarrollar dicha labor.

A los/as trabajadores/as que participen en cursos de formación continua se les tendrán en cuenta estos a efectos de promoción interna y de acceso a categorías superiores.

Artículo 40. Ley de prevención de riesgos laborales

Se estará al dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

COMITE DE SALUD LABORAL O DELEGADOS DE PREVENCIÓN

El Comité de Salud Laboral tendrá funciones efectivas en el centro de trabajo, con competencias en todos los aspectos relacionados con la salud laboral como son métodos de trabajo, ritmos, horarios de trabajo nocturno, etc.

El Comité tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la parte social estará compuesta dependiendo del número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, la representación de la empresa será la misma. Los/as delegados/as de salud laboral de cada central sindical tendrán los mismo derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa.

La empresa está obligada a dar a este Comité de Salud laboral información relativa a las medidas de seguridad según normas que la legislación laboral prevé. Asimismo, proveerá a todos los/as trabajadores/as de los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo sin exposición ni riesgos de ninguna clase.

Artículo 41. Partes firmantes

Las partes firmantes del presente convenio son en representación de los trabajadores, las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Intersindical Gallega (CIG).

En representación de los empresarios, ASPEL (Asociación profesional de empresas de limpieza) y AELPO- AFELIN.

Artículo 42. Comisión paritaria

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros de cada parte (sindical y empresarial) que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, sindical y empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuándo fuera requerida por alguna de las partes a través de un orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

— Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto, empresarios y trabajadores/as, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

La comisión, una vez recibido el escrito/propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

A efectos de cualquier notificación a los efectos firmados se designa el domicilio de la Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra en la calle García Barbón 104, primera planta.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).

Artículo 43. Cláusula de descuelgue salarial

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015 de 18 de Junio, (publicado en el DOG nº 137, el 22 de julio de 2015), por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento, o en su caso, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (La. G.La.).

Artículo 44. Empresas de trabajo temporal

Las empresas de limpieza, no podrán contratar a través de empresas de trabajo temporal (ETT) tanto para relevos de vacaciones, IT, etc. Así como, cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de personal, puestos de nueva creación, etc.).

En cualquier caso garantizarán que los trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a los trabajadores/as en aplicación del presente convenio.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Artículo 45. Legislación subsidiaria

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de Edificios y Locales (BOE 23/05/2013), y en lo que en el no esté previsto o regulado, serán de aplicación las normas establecidas en la legislación laboral general.

En los artículos donde se reproduzca la Ley de protección y conciliación familiar, cualquier cambio que afecte a dicha ley modificará automáticamente estos artículos.

Artículo 46. Derechos lingüísticos y normalización del gallego

Los trabajadores/as tienen derecho a llevar a cabo su actividad laboral y profesional en lengua gallega, como lengua propia de Galicia (artículo 5.1º del Estatuto de autonomía), y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público en su puesto de trabajo.

En el seno de la empresa la dirección y los representantes de los trabajadores/as fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones.

Artículo 47. Régimen disciplinario para lo acoso sexual MORAL Y PSICOLÓGICO

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de los/as trabajadores/as, conductas de acoso sexual verbales o físicos, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su posición jerárquica con la persona o con las personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo. El comité de empresa, los/as delegados/as de personal, sección sindical y la dirección de la empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectado/a, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso.

Artículo 48. Empleo fijo

Las partes firmantes del presente convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo cómo personal fijo mínimo de las empresas el 50% del personal total, entendiendo por esta la media de los últimos 12 meses.

Artículo 49. Contrato de trabajo a tiempo parcial

Dada la peculiaridad de este sector, con un alto grado de contratos a tiempo parcial en mujeres, las partes firmantes de este convenio acuerdan mejorar esta situación, fomentando el aumento de horas, utilizando horas complementarias.

1. En caso de aumento de personal o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones. A tal efecto las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todo el personal conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

2. Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de la empresa.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 35 % de las horas ordinarias contratadas.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y solo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Solo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

La trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

En los términos previstos por la legislación vigente las empresas podrán ofrecer a los trabajadores la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

3. La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre la trabajadora y la empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

4. En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

5. A lo largo de la vigencia del convenio los trabajadores a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la consolidación del 20 por ciento del promedio de horas complementarias que efectuaran en dos años durante tres años consecutivos a partir de 01//01/2018. Para el cálculo de la media para consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

6. En la oferta de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas.



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

Para la verificación de este principio las empresas darán cuenta, con periodicidad anual, a la representación legal de los trabajadores/as del número de horas complementarias realizadas, así como su carácter y distribución.

Artículo 50. Planes de igualdad

En cuanto a la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas afectadas por el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las diferencias o atrasos salariales producidos a consecuencia de la aplicación retroactiva de los efectos económicos desde lo 1 de enero de 2018, serán abonados por las empresas en el plazo máximo de 45 días naturales a contar desde la fecha de la resolución del delegado provincial de trabajo acordando su inscripción en el libro registro de convenios colectivos y su publicación en el BOP de Pontevedra.

Segunda.—Ambas partes se someterán a la posible negociación del convenio gallego del sector.

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

CONVENIO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PONTEVEDRA					
GRUPO I PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
SUBGRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO					
Director/a	2.060,74	2.106,65	2.155,36	2.192,00	2.229,26
Director/a Comercial	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Director/a Administrativo/a	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Jefe/a de RR.HH	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Jefe/a de Compras	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
Jefe/a de Servicios	1.883,33	1.926,58	1.972,40	2.005,93	2.040,04
SUBGRUPO II PERSONAL TITULADO					
Titulado/a grado superior	1.520,71	1.558,53	1.598,46	1.625,64	1.653,27
Titulado/a grado medio	1.365,69	1.401,18	1.438,60	1.463,05	1.487,92
Titulado/a laboral o profesional	1.181,20	1.213,92	1.248,34	1.269,57	1.291,15
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefe/a Administrativo/a de primeira	1.443,55	1.480,21	1.518,89	1.544,71	1.570,97
Jefe/a Administrativo/a de segunda	1.358,69	1.394,07	1.431,38	1.455,71	1.480,46
Cajero/a	1.242,98	1.276,62	1.312,05	1.334,35	1.357,04
Oficial/a de primera	1.181,21	1.213,93	1.248,36	1.269,58	1.291,16
Oficial/a de segunda	1.065,55	1.096,54	1.129,08	1.148,28	1.167,80
Auxiliar	949,78	979,02	1.009,69	1.026,85	1.044,31
Telefonista	941,65	970,77	1.001,30	1.018,33	1.035,64
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado/a general	1.358,93	1.394,32	1.431,63	1.455,97	1.480,72
Supervisor/a o encargado/a de zona	1.242,99	1.276,63	1.312,06	1.334,36	1.357,05
Supervisor/a o encargado/a de sector	1.150,96	1.183,23	1.217,16	1.237,85	1.258,89
Encargado/a de grupo o edificio	1.013,11	1.043,31	1.075,00	1.093,28	1.111,86
Responsable de equipo	977,75	1.007,42	1.038,54	1.056,19	1.074,15

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:JQYWT0D03JGWRJ77



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

GRUPO IV PERSONAL SUBALTERNO					
Ordenanza	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
Almacenero/a	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
Listero/a	941,66	970,78	1.001,31	1.018,34	1.035,65
GRUPO V PERSOAL OBRERO					
Especialistas, Carretilleros/as, oficial/a oficios varios	1.024,69	1.055,06	1.086,94	1.105,42	1.124,21
Peón/a especializado/a y ayudante/a de oficios varios	950,06	979,31	1.009,98	1.027,15	1.044,61
Limpiador o limpiadora y peón/a de oficios varios	941,47	970,59	1.001,12	1.018,14	1.035,44
Conductor/a-limpiador/a	1.093,58	1.124,99	1.157,99	1.177,67	1.197,69
PAGA OCTUBRE	15%	30%	50%	75%	100%
PLUS CONVENIO	142,43	129,56	116,64	118,62	120,64
HORAS EXTRAS					
Horas extras					
Hora extra normal	8,00	8,12	8,25	8,39	8,53
Hora en domingo y festivo	10,00	10,15	10,32	10,49	10,67
AYUDAS DE COSTE/DIETAS					
Media dieta	17,69	17,95	18,24	18,55	18,87
Dieta completa	31,53	32,00	32,51	33,06	33,63
Dieta con dormida	52,79	53,58	54,44	55,37	56,31

