

# CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

DOG Nº 143 - Miércoles, 27 de julio de 2005.

Resolución de 13 de junio de 2005, de la Delegación Provincial de Pontevedra, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales, con nº de código 3600895, que tuvo entrada en el registro único del edificio administrativo de la Xunta de Galicia en Vigo el día 3-6-2005, suscrito en representación de la parte económica por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra y por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y de la parte social por las centrales sindicales CC.OO., UGT y CIG en fecha 30-5-2005, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y la notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Vigo, 13 de junio de 2005.

Joaquín Macías Sánchez

Delegado provincial de Pontevedra

## ***CAPÍTULO I*** ***Ámbito de aplicación y duración***

Artículo 1.º ***Ámbito de aplicación.***

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal y empresas que se rigen por la ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales de 15 de febrero de 1975, comprendiendo su ámbito de aplicación la provincia de Pontevedra, así como a los nuevos centros de trabajo que en el ámbito de esta provincia se creen o ubiquen.

Artículo 2.º ***Ámbito personal.***

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio todos los trabajadores/as dependientes de estas empresas, quedando excluidas aquellas personas que de acuerdo con la ordenanza laboral vigente puedan salirse de su ámbito.

Artículo 3.º ***Ámbito funcional.***

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo en todas las empresas,

cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza e 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.º Duración y vigencia.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. Entrará en vigor a los diez días de su firma, si bien sus efectos económicos pactados se retrotraerán al 1 de enero de 2005 en todos los conceptos.

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.

## ***CAPÍTULO II.- Jornada, vacaciones, horas extras y licencias***

Artículo 5.º Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria para el año 2005 será de 39 horas semanales de trabajo efectivo. Para el año 2006 dicha jornada será de 38 horas y 45 minutos semanales de trabajo efectivo. La jornada laboral ordinaria para el año 2007 será de 38 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

La reducción de jornada afectará únicamente a los trabajadores/as jornada completa.

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 se llevará a cabo los días de Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre. Aquellos trabajadores/as 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 fuesen domingo, los días se podrán disfrutar en otra época del año a fijar por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Cuando se amplíe la jornada en un centro de trabajo, o se jubile cualquier trabajador/a, tendrán preferencia para el incremento de la jornada laboral, los/las trabajadores/as que presten servicios en dicho centro, independientemente que sean de contratación fija o eventual; el único requisito será tener 4 meses de antigüedad en el centro de trabajo, y no tengan jornada completa, contemplando todas las empresas donde trabaje.

Cabrán excepciones cuando existan razones organizativas o productivas justificadas.

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

Artículo 6.º Trabajo en domingos y festivos.

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

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

#### Artículo 7.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un mes natural ininterrumpido de vacaciones anuales retribuidas, a disfrutar entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

En cada empresa se elaborarán los turnos correspondientes.

Para la elección de turno por parte de los trabajadores/as, se seguirá en cada empresa un orden rotativo 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.

El abono de las mismas se hará en función del salario base del convenio, antigüedad, plus de asistencia, plus de transporte y plus de nocturnidad. Los pluses de asistencia y transporte se abonarán como prorrateo del 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.

#### Artículo 8.º 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:

-Hora extra: 5,89 euros.

-Hora en domingo y festivo: 6,91 euros.

#### Artículo 9.º 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 los parientes que convivan

con el trabajador/a, 1 día natural.

c) Alumbramiento de la esposa, 5 días laborales.

d) Alumbramiento de hija o hija política: 1 día natural.

e) Fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización:

-Del cónyuge o compañero/a, 5 días naturales.

-Padres, padres políticos e hijos, 3 días naturales.

-Hermanos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Si entre el trabajador/a 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, 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el 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/a, 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas 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 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio 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 sí 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 más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 dos semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, se gozarán inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad.

k) Igualmente el trabajador/a, solicitándolo con la debida antelación, tendrá derecho a

disponer de 1 hasta 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 tuviese que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada, siempre que hubiese trabajado 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 haya derivado la licencia.

En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiese disfrutado en caso del normal inicio de la misma. Para ello se realizará el cálculo del número de días laborables que habría supuesto 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 concurría la hospitalización del familiar.

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 al menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca el situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis 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, 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/a 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 periodo de excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 sí 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 generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a lo que , en su caso, se 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 convocado 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/las 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 trabajadores, éstos 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 menores de 14 años o parientes discapacitados físicos o psíquicos cualquiera 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 interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores a 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y madre trabajen, ésta, 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 6 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 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 6 años de edad cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos 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 el 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 que 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 excederse de las 16 semanas previstas, en los apartados anteriores o de las 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 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 adoptado, 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 revelasen 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase 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 el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien 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 periodo 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

derecho a 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 le cambie de puesto de trabajo a otro mas 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.

#### 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 éstos del resultado del reconocimiento.

#### Artículo 14. Ropas de trabajo.

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

Las empresas suministrarán 2 uniformidades 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, buzos para el personal masculino y batas para el femenino cada seis meses, zapatillas cada tres meses o bien zuecos cada seis meses y guantes cada diez días.

A los cristaleros se les proveerá de ropas de agua.

Con carácter exclusivo para centros hospitalarios y clínicas, las batas podrán sustituirse, de mutuo acuerdo y para todo el personal del centro de trabajo, por chaquetilla y pantalón.

#### 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/las 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 que no alcancen la media jornada, también estarán incluidos en la mencionada póliza, si bien, 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 pudiese haber lugar, por parte de cada una, según lo dispuesto en este artículo, con independencia de que el accidente se haya producido durante el servicio a ella o a otra de las empleadoras.

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

-Muerte o invalidez total: 14.534,92 euros.

-Invalidez absoluta o gran invalidez: 17.764,89 euros.

Dichas contingencias deberán derivarse, en cualquier caso, de accidente laboral incluido el accidente in itinere y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquéllas que les correspondan a los/las 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 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 fuere 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 a la jubilación parcial y trabajadores con contrato de relevo u otra situación análoga, siempre y cuando hayan prestado 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 en el apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como 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 al menos 3 días de antelación al inicio del servicio 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 cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo 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 haya suscrito contrato de mantenimiento.

Cuarto.-Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realizase su jornada en dos centros distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los 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 el finiquito 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 el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese 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 de la Seguridad Social.

-Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.

-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 el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes 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.

#### 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 respecto al cumplimiento del trabajo del productor, o por necesidad evidente de la empresa de ocuparlo en otro centro de trabajo por enfermedad, vacaciones y demás licencias del personal de su plantilla. 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 a fin de buscar la solución menos gravosa para el personal. El empresario estará obligado, por otra parte, a respetar el turno que tenga establecido/a el trabajador/a, siempre que éste realizase jornada completa en un único centro de trabajo y existiera otro centro de trabajo con el mismo turno.

#### Artículo 19. Movilidad geográfica.

Los trabajadores, fijos de centro, no podrán ser trasladados 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, a tiempo parcial o completo, fijos 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 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 que tengan mayor antigüedad en el centro cerrado.

Para el caso de que hubiese cambio del titular de la contrata de limpieza, los trabajadores que, en virtud del ejercicio del derecho contemplado en el párrafo anterior, queden adscritos al nuevo centro deberán ser subrogados por la nueva empresa. Para estos supuestos, en el caso de que hubiese más trabajadores/ as interesados 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 desarrollado el servicio, la posibilidad de ocupar el/los puestos nuevamente contratados.

Existiendo más trabajadores/as interesados en ejercer este derecho de adscripción preferente que puestos requeridos, la selección de los trabajadores se realizará siguiendo un criterio de antigüedad, teniendo prioridad aquellos trabajadores 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 que 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 tablón de anuncios en las oficinas de la misma.

Igualmente, la empresa está obligada a facilitar al comité de empresa o delegados/as de personal, fotocopia de los boletines de cotización.

#### Artículo 22. Finiquitos.

Los finiquitos 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 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 respecto al presente convenio, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, haya que computarse el mejoramiento económico que supone el presente convenio.

#### Artículo 24. Absorción.

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

### ***CAPÍTULO V.- Retribuciones***

#### Artículo 25. Salarios.

Las retribuciones correspondientes a las distintas categorías del personal afectado por este convenio se fijan en la tabla salarial anexa, que supone incremento del 3,85% para el año 2005, sobre las tablas correspondientes al año 2004.

Para el año 2006 se producirá un incremento, aplicado sobre las tablas del año anterior, igual al IPC real registrado en el conjunto del Estado durante el año 2005 más 0,5% más, en su caso, el porcentaje resultante de garantizar que el incremento aplicado el año anterior sea, al menos, en un 0,40% superior al IPC registrado al final del 2005.

Para el año 2007 se producirá un incremento, aplicado sobre las tablas del año anterior, igual al IPC real registrado en el conjunto del Estado durante el año 2006 más 0,5% más, en su caso, el porcentaje resultante de garantizar que el incremento aplicado el año anterior sea, al menos, en un 0,40% superior al IPC registrado al final del 2006.

En el año 2008, en el caso de que el IPC real en el conjunto del Estado del año 2007 superase el incremento salarial, la diferencia servirá de base para la negociación del convenio de 2008.

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

#### Artículo 26. Antigüedad.

Los/las trabajadores/as fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutará(n), como plus personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma empresa, en la cuantía del cinco por ciento para cada trienio, sobre el salario base.

#### Artículo 27. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes a julio y Navidad, en la cuantía, cada una de ellas, de una mensualidad de salario base del convenio más antigüedad, en su caso. Dichas pagas extraordinarias de julio y Navidad serán percibidas en su integridad, independientemente que el trabajador hubiera estado 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.

Igualmente percibirán entre los días 10 y 20 del mes de marzo, una paga de beneficios, en la cuantía de una mensualidad del salario base del convenio, más la antigüedad, en su caso. Dicha paga habrá de referirse al año natural anterior, abonándose a prorrata de los días trabajados, sin embargo, esta paga se percibirá en su integridad, independientemente de que el trabajador/a hubiera estado en situación de IT durante el período de devengo de dicha paga.

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 primero.

#### Artículo 28. Plus de transporte y locomoción.

Los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán en concepto de plus de transporte en el año 2005 la cantidad de 74,54 euros mensuales, efectuándose su devengo en 12 pagas. Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la cantidad de 3,35 euros.

Para los años 2006 y 2007 se incrementarán estas cuantías en el mismo porcentaje que el salario.

Dadas las características especiales del sector el plus de transporte se abonará a prorrata del tiempo trabajado, no teniendo este concepto la consideración de salario a ningún efecto, por lo cual no se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, etc., y tampoco se percibirá cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, quedando asimismo exento de cotización a la Seguridad

Social.

Los/as trabajadores/as que tengan que utilizar vehículos para el traslado entre varios centros de trabajo tendrán derecho al abono de un plus de transporte en la cantidad que haya desembolsado en medios normales de locomoción.

Artículo 29. Plus de asistencia.

Para el año 2005, se establece la cantidad de 53,06 euros. Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la cantidad de 2,38 euros, no considerándose como ausencia, a estos efectos, el descanso semanal al que tenga derecho el trabajador/a.

Para los años 2006 y 2007 se incrementarán estas cuantías en el mismo porcentaje que el salario. Este plus de asistencia se abonará a prorrata del tiempo de trabajo.

Artículo 30. Plus de toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

El plus 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 cuerpo legal, 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 plus de peligrosidad 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 plus se abonará por tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 31. 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 y más plus de asistencia, desde el primer día de la baja.

Por otra parte, en los supuestos de IT, cualquiera que fuese 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 convenio más la antigüedad y plus de asistencia, en su caso.

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

Artículo 32. 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% de lo realmente trabajado.

Artículo 33. 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 pernoctar fuera del domicilio del trabajador/a.

La cuantía de las dietas será la siguiente:

Año 2005.

- a) Media dieta: 14,49 euros/día.
- b) Dieta completa: 25,72 euros/día.
- c) Dieta con pernoctación: 43,22 euros.

Para los años 2006 y 2007 se incrementarán estos conceptos en el mismo porcentaje que el salario.

## ***CAPÍTULO VI.- Acción social***

### Artículo 34. Jubilación.

Los/as trabajadores/as que cumplan la edad de 64 años y demás requisitos exigidos podrán acogerse a la modalidad de jubilación determinada en el Real decreto ley 14/1981, de 20 de agosto y Real decreto 1194/1985. A tal efecto, las empresas se obligan a contratar simultáneamente en el lugar del/de la jubilado/ a a otro trabajador/a que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas de desempleo o joven demandante del primer empleo, tal y como disponen las normas citadas.

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo que facilite el sostenimiento del mismo y la contratación de nuevos trabajadores/as, la jubilación para el personal fijo de la empresa tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador/a la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, que a la fecha de la firma del presente convenio está fijada en los 65 años.

Aquellos/as trabajadores/as que, al llegar a esta edad, no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para cursar derecho a la referida prestación y/o no cumpla cualquier otro requisito exigido por la legislación vigente en materia de pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir todos los requisitos legales para tener derecho a la citada prestación, momento en el cual causarán baja de manera inmediata.

La empresa cubrirá el puesto de trabajo según necesidades del servicio, no teniendo que ser coincidente la jornada efectiva de trabajo del que se jubila con la del trabajador/a entrante.

### Artículo 35. Medidas de fomento de empleo y de la contratación temporal.

Con el fin de fomentar la contratación y debido a los límites a esta impuestos a causa 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 aún no agotaran su duración máxima.

Teniendo una indemnización de 8 días de salario por año, según el Real decreto 5/2001.

Las empresas podrán suscribir contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores/as que se acojan a la opción de acumular dos semanas al permiso por maternidad en lugar de la reducción del 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 36. Promoción de la renovación de plantillas.

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

Si la solicitase a los 60 años: 6 mensualidades de salario real.

Si la solicitase a los 61 años: 4 mensualidades de salario real.

Si la solicitase a los 62 años: 2 mensualidades de salario real.

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 percibir dos mensualidades de salario real, percibiendo una mensualidad de salario real aquellos/as que lo hagan al cumplir los 65 años.

### Artículo 37. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de seguridad social y del artículo 12.6º del Estatuto de los trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando se junten los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

2. La solicitud se deberá remitir a la empresa o empresas con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes, se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

3. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salario.

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores/ as especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador/a.

4. El 15% de la jornada que corresponde del trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y la jornada completa, aún cuando la empresa pueda optar por retribuir sin exigir a cambio la prestación efectiva de los servicios y sin perjuicio de la aplicación de la siguiente escala de bonificaciones:

\* Con treinta años o más de antigüedad en el sector, se reconoce una dispensa absoluta en el trabajo.

\* Con veinte años de antigüedad en el sector y hasta treinta, se reconoce una dispensa del 75% del trabajo.

\* Con diez años de antigüedad en el sector y hasta veinte, se reconoce una dispensa del 50% del trabajo.

\* Todo esto sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar los trabajadores/as y la empresa.

\* Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6º del Estatuto de los trabajadores.

En supuestos de pluriempleo del trabajador/a jubilado/ a, los porcentajes de reducción de jornada se vincularán al contrato sobre el que la empresa y el trabajador/a convengan su modificación, sin que pueda considerarse que se refiera al total de la jornada que hace el

trabajador/a en sus distintos empleos. En dichos supuestos de pluriempleo la compatibilidad entre el disfrute de la jubilación parcial y los otros trabajos del pluriempleado se regirán por lo dispuesto en el artículo 14.1º a) del Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Artículo 38. Período de prueba.

El período de prueba quedará en un máximo de:

- 15 días para personal no titulado.
- 3 meses para el personal titulado.

## ***CAPÍTULO VII.- Acción sindical***

Artículo 39. Acción sindical y garantía de cargos sindicales.

En todo lo relacionado con este tema se estará a lo 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 de los organismo oficiales o el de la central sindical correspondiente.

Los/as delegados/as sindicales y de personal tendrán 20 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido 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 lo 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 rebasar 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 el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año.

Artículo 40. 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 41. Formación.

Las empresas de limpieza colaborarán con las organizaciones empresariales y

sindicatos para la realización de cursos de formación para los/as trabajadores/ as, según el acuerdo de formación continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicatos 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 éstos a efectos de promoción interna y de acceso a categorías superiores.

#### Artículo 42. Ley de prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales de 10 de febrero de 1996.

#### Artículo 43. 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 Galega (CIG).

En representación de los empresarios, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza y la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas y Locales de Pontevedra.

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este convenio, y en general para atender cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una comisión paritaria que estará integrada por 4 representantes empresariales y 4 de los trabajadores, todos ellos de entre los integrantes de la comisión del convenio.

Independientemente de la interpretación y seguimiento del convenio, dicha comisión se reunirá al menos una vez cada tres meses, durante la vigencia del presente convenio, con el objeto de analizar y estudiar la problemática del sector en su sentido más amplio.

#### Artículo 44. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por representantes de ambas partes, y cuya finalidad será la de vigilar el cumplimiento del convenio y de la normativa laboral, en general.

Ante la importancia que pueda tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre los procedimientos extrajudiciales de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CIG, CC.OO. y UGT, las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

#### Artículo 45. Empresas de trabajo temporal.

Las empresas de limpieza, no podrán contratar a través de empresas de trabajo temporal (ETT) tanto para sustituciones de vacaciones, IT, etc. Así como, cualquier puesto nuevo de trabajo (ampliación de plantilla, 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.

#### Artículo 46. Legislación subsidiaria.

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente convenio, se estará a lo dispuesto por la ordenanza de trabajo para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, aprobada en fecha 15 de febrero de 1975, y en lo que en ella no esté previsto o regulado, serán de aplicación las normas establecidas en la legislación laboral

general.

En el supuesto de derogación de la ordenanza laboral de limpieza de edificios y locales, los aspectos no regulados en este convenio provincial y que se recojan en la ordenanza laboral derogada, pasarán a formar parte provisionalmente del convenio provincial, mientras no se negocie un convenio colectivo de ámbito superior que la sustituya.

En los artículos 8º, 9º, 11º, se reproduce la Ley de protección y conciliación familiar, cualquier cambio que afecte a dicha ley modificará automáticamente estos artículos.

#### Artículo 47. 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 48. Régimen disciplinario para el acoso sexual.

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 49. Empleo fijo.

Las partes firmantes del presente convenio, en aras de una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla fija mínima de las empresas el 40% de la plantilla total, entendiéndose por esta la media de los últimos 12 meses.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

Primera.-Las diferencias o atrasos salariales producidos como consecuencia de la aplicación retroactiva de los efectos económicos desde el 1 de enero de 2005, 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.