

Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

*ACORDO COMISIÓN NEGOCIADORA DO TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO PARA O
PERSONAL DE LIMPEZA DA CASA DO CONCELLO E OUTRAS DEPENDENCIAS, ADSCRITO
Á EMPRESA URBASER, SA PARA O PERÍODO 2020-2024*

Código de Convenio número 36004271012008

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal de limpeza da casa do concello e outras dependencias do concello de Vigo, adscrito á empresa URBASER SA, para o período 2020-2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas das organizacións sindicais CIG,CCOO e UGT, en data 6 de xuño do 2022.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 22 de xuño do 2022.

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 Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde 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,



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición 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, en galego e en castelán.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 27/06/2022.—A Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DE LIMPEZA DA CASA DO CONCELLO
E OUTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPAIS DO CONCELLO DE VIGO****CAPITULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN****Artigo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

O presente convenio aplicarase a tódalas persoas traballadoras adscritos ao servizo de limpeza da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, que a empresa URBASER S.A. actual adxudicataria, ou a empresa que a poda substituír, ten concertado co Concello de Vigo.

Artigo 2. ÁMBITO PERSOAL.

Atópanse incluídos neste convenio, en canto ó ámbito de aplicación todas as persoas traballadoras contratados para traballar na Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, quedando excluídas todas aquelas persoas traballadoras que prestando servizo na mesma empresa adxudicataria non sexa persoal da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo.

Artigo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio regulará as condicións de traballo en tódalas empresas, calquera que sexa a forma xurídica que adopten, que desenvolvan a actividade de limpeza e hixenización da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, así como tódolos elementos estruturais e mobiliarios que os compoñen, así como calquera outra actividade que fundamentalmente consista na Limpeza dos mesmos.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 4. DURACIÓN E VIXENCIA.

Este Convenio terá unha duración cinco anos, contados do 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro do ano 2024 Entrará en vigor os 10 días da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2020 en tódolos conceptos.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais sempre que calquera das partes non o denuncie cando menos con tres meses de antelación ó seu vencemento ou de calquera de súas prorrogas.

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.

CAPITULO II
XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENZAS

Artigo 5. XORNADA LABORAL.

A xornada laboral será de:

- Ano 2020: 36 horas e media semanais de traballo efectivo.
- Ano 2021: 36 horas e media semanais de traballo efectivo.
- Ano 2022: 36 horas e media semanais de traballo efectivo.
- Ano 2023: 36 horas semanais de traballo efectivo.
- Ano 2024: 35 horas e media semanais de traballo efectivo.
- Ano 2025: 35 horas semanais de traballo efectivo.

No suposto de que as persoas traballadoras tiveran xornada laboral completa desenrolada de maneira continuada establécese un descanso de 30 minutos que se computarán como tempo traballado efectivo.

As persoas traballadoras disporán de tres días de descanso ó ano, 24 e 31 de decembro e sábado santo. Aqueles persoas traballadoras para os que eses días non sexan laborais gozarannos nas datas que acorden entre empresario e traballador/a.

Asemade as persoas traballadoras terán tres días adicionais de descanso, aos días citados anteriormente, engadiráselle desde o ano 2022 un cuarto día adicional, engadíndose un quinto día para o ano 2025, quedando consolidados un total de 5 días.

Estes días serán gozados nas datas que acorden entre empresario e a persoa traballadora.

Cando en algún centro traballo obxecto da contrata administrativa se deran vacantes sempre que estean motivadas por xubilacións, ampliacións, incapacidades permanentes ou ceses voluntarios, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, as persoas traballadoras que presten servizos no dito centro, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

que o impidan; se nese centro xa tivesen xornada completa, se lle daría o incremento ao persoal que estivese noutros centros de dependencias do concello, que non tivesen a xornada completa, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan. No suposto que houberen traslados dun centro a outro, as horas deixadas pola traballadora trasladada se repartirán entre as que sigan no centro (sempre quen non teñan a xornada completa prevista neste convenio) do lugar deixado pola traballadora, sempre que no n existan razóns técnicas, produtivas e organizativas que o impidan. A empresa tamén ofertará aumentos de xornada noutros centros de traballo onde estea presente a empresa.

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

Lista de persoal por orde de antigüidade, crearase unha lista con todo o persoal onde irán especificadas as horas e antigüidade, para cubrir horas e diferentes substitucións, que será entregada ao Comité de Empresa.

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

Artigo 6. VACACIÓNS.

O persoal afectado por este convenio gozará de trinta e un días naturais ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas, para aproveitar entre os meses de xullo a setembro, ámbolos dous inclusive. 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 das persoas traballadoras, seguirase na empresa unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Así mesmo, a persoa traballadora pluriempregado/a coordinará as súas vacacións en ditas empresas para gozalas de forma conxunta, tomando como dato base a empresa onde traballa maior número de horas semanais; en todo caso aquelas persoas traballadoras que presten servizos en empresas que pechan por período de vacacións, entenderase este como período de referencia para coordinar.

As persoas 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, avisando a empresa con dous meses de antelación á data de inicio de gozo das vacacións de aquelas persoas traballadoras afectadas, pola permuta que comece antes de dito período.

O aboamento das mesmas farase en función do salario base do convenio, antigüidade, plus de asistencia e plus de nocturnidade que a persoa traballadora estivera cobrando.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

As persoas traballadoras que non poidan gozar das vacacións por atoparse xa con anterioridade ó período de vacacións en situación de IT, terán dereito ó aproveitamento das mesmas sempre que causen alta antes de rematar o ano natural en curso.

O empresario saínte dunha contrata adjudicada a outra empresa, estará obrigada a liquidar a parte proporcional que lles corresponda as persoas traballadoras no 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 licenzas por nacemento ou a suspensión de paternidade, etc.), as persoas poderán gozar de dito período en data diferente, unha vez rematada a IT aínda que o ano natural tivera aspirado.

Artigo 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante a vixencia deste convenio non se farán horas extraordinarias, non obstante poderán facerse horas extraordinarias debidas a forza maior e as de carácter estrutural.

O abono das horas pagaránse nas contías reflectidas no Anexo I “Conceptos Económicos”.

Artigo 8. LICENZAS.

Previa solicitude das persoas traballadoras afectados considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- a) matrimonio ou unión de feito da persoa traballadora: 15 días naturais.
- b) matrimonio de pais, pais políticos, fillos/as así como parentes que convivan coa persoa traballadora: 1 día natural.
- c) nacemento de fillo/a: 5 días laborais.
- d) parto de filla ou filla política: 1 día natural.
- e) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario:
 - do cónxuxe ou compañeiro/a : 5 días naturais
 - pais, pais políticos: 3 días naturais.
 - fillos/as: 5 días laborais no suposto de falecemento; no resto de supostos, terá que xustificar a convivencia do fillo/a co sua nai ou/e pai, senón houbera serían 5 días naturais
 - irmáns, netos e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

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



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

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

f) Falecemento de tío/a: 1 día natural.

Se entre a persoa traballadora e o falecido/a houbera convivencia, a licenza sería de 2 días naturais.

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

g) Traslado de domicilio: 2 días laborais.

h) Divorcio: 2 días naturais.

i) As persoas traballadoras que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído de ata seis días ao ano para concorrer a exames, previa comunicación da persoa traballadora á Dirección da Empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

k) Os proxenitores por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Os proxenitores pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente polos proxenitores no caso de que ambos traballen. A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá a persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. A persoa traballadora deberá avisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

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

Quen por razóns de garda legal teña o 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 de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alúmenos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual, das persoas traballadoras, homes ou mulleres. Non obstante si 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.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

As persoas traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de catro semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, que se gozarán durante os doce primeiros meses da crianza, a contar dende o parto ou dende a resolución administrativa ou xudicial de adopción.

l) Igualmente a persoa traballadora, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de 1 ata 7 días de licenza, non retribuídas pola empresa, a aproveitar durante o ano natural.

m) Toda a persoa traballadora que unha vez iniciada a súa xornada de traballo, e que no transcurso da mesma se sentira enfermo, ou recibira notificación, de accidente ou enfermidade grave de algún familiar ata segundo grao, e tivera que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total de dita xornada, sempre que traballase media. No casos de licenza, esta comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

n) Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou por necesidades de operacións, estableceranse quendas de estancia no hospital ao fin de atender ao enfermo, a persoa traballadora poderá gozar da súa licenza por este concepto iniciándoa en data posterior ao do feito causante, sempre e cando o solicite nos termos a continuación establecidos e a consuma mentres perdure o mesmo período de hospitalización do familiar do que se derivou a licenza.

Nestes supostos a persoa traballadora terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que houbera gozado no caso do normal inicio da mesma. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que habería suposto a licenza de comezar o seu goce á día no que se produciu o feito causante. A persoa traballadora, deberá comunicar e acreditar a empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, nos que o faría. Ao remate do gozo deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concorría hospitalización do familiar.

As referencias que nos apartados anteriores que se fai ó cónxuxe, entenderanse feitos, así mesmo, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ó matrimonio, conviva coa persoa traballadora, e logo de certificación de convivencia que acredite dita situación emitido por un rexistro público.

Os proxenitores por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. No caso de parto múltiple aumentarase de xeito proporcional.

No caso de falecemento da nai, con independencia de se esta realizara ou non actividade retribuída, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou da parte que reste do permiso.

No caso de falecemento de fillo ou filla o período de suspensión non se verá reducido, salvo que unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitara a súa reincorporación o seu posto de traballo.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

No caso de cesión de parte do permiso ao outro proxenitor, esta será efectiva aínda que a nai se tope en situación de IT.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto por un período maior a 7 días, o período de suspensión ampliarase até a alta hospitalaria até un máximo de 13 semanas adicionais.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto, o período de suspensión poderá computarse despois da alta hospitalaria, a excepcións das seis semanas de descanso obrigatorio para a nai.

Nos casos de adopción e acollemento múltiples o período será ampliado en dúas semanas por cada crianza a partir da segunda.

Nos supostos de fillos ou fillas con discapacidades o período ampliarase en dúas semanas.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato polo período que lle tivera correspondido á nai.

Artigo 9. EXCEDENCIAS.

Toda persoa traballadora cunha antigüidade alúmenos dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 4 meses e non maior a cinco anos.

A persoa traballadora excedente, cando a súa categoría se atope entre os pertencentes os grupos de persoal subalterno e obreiro, terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante un período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa solicitarase cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por un tempo máximo de dous anos, a persoa traballadora terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses de dita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo dos seis meses para proceder á súa reincorporación. En todo caso, a persoa traballadora terá que poñer en coñecemento do empresario a súa intención de volver á empresa cunha antelación mínima de un mes. Pasados os seis primeiros meses de exercicio da excedencia sen que a persoa traballadora fixera uso do seu dereito xa non poderá volver á empresa ata esgota-lo período de excedencia solicitada.

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo a contar dende a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, as persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou



afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis persoas traballadoras 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.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, se é o caso, viñérase gozando.

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

Artigo 10. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS.

Tódalas persoas traballadoras terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que asistir á consulta do médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera á persoa traballadora tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos as persoas traballadoras, estes disporán do tempo necesario.

A persoa traballadora que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, porá a disposición da persoa traballadora o xustificante correspondente, que deberá devolver a empresa unha vez cuberto polo médico.

Para a súa asistencia á consulta do especialista, as persoas traballadoras terán dereito a todo o tempo necesario logo da presentación do volante do médico de cabeceira. Ademais terán dereito a un día de asistencia ó especialista fóra da localidade.

Así mesmo, terán dereito a un máximo de 9 horas retribuídas ao mes para asistir a 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 ou compañeira. Os procesos de rehabilitación non terán a consideración de consulta médica para efectos do dereito regulado anteriormente.



CAPITULO III
MELLORA NAS CONDICIÓ DE TRABALLO

Artigo 11. 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 a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

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

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 12 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección da persoa traballadora, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou discapacitadas ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover 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 goza-los de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e as persoas traballadoras afectadas, no termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ó país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe á adopción.



PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1.—A avaliación dos riscos o 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 dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Ditas 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 puideran intuír 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 da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos 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 o anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3.—Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda 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 45.1.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 o 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 puideran 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 a traballadora.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

5.—As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o 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 ó D.Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ó 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 12. CONTROL MÉDICO OBRIGATORIO.

Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a unha revisión médica ó ano a cargo da empresa.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente as enfermidades do Sector, efectuándose dentro da xornada laboral da persoa traballadora e facendo entrega a estes do resultado do recoñecemento.

Artigo 13. ROUPAS DE TRABALLO.

Naqueles casos que teñan problemas de adaptación á roupa facilitada pola empresa, esta procurará unha que se adapte as necesidades da persoa traballadora.

As empresas subministraran dúas uniformidades ás persoas traballadoras ben ao inicio do contrato de cada unha de elas, ou ben ao inicio do servizo da empresa, sen que neste caso sexa esixible uniformidade algunha a maiores durante un ano.

Concederase a todo o persoal a adecuada e regulamentaria roupa de traballo, fundas para o persoal masculino e batas ou chaqueta e pantalón para o persoal feminino cada seis meses, zapatillas cada tres meses ou ben zocos cada seis meses e luvas cada dez días.

As persoas que limpan os cristais a diario proveráselles roupa de auga.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 14. VESTIARIOS.

A empresa solicitará á Administración Pública que facilite un cuarto apropiado as necesidades do persoal.

Artigo 15. SEGURO DE ACCIDENTES.

As empresas afectadas por este convenio colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de traballo en favor de tódalas persoas traballadoras que teñan mais de media xornada e daqueles que, calquera que sexa a súa xornada, realicen tarefas dun certo risco ou se dediquen de xeito habitual á limpeza de cristais a alturas superiores a 1,80 m.

O resto das persoas traballadoras, aquelas que non acaden a media xornada, tamén estarán incluídos na mencionada póliza, se ben, neste caso os capitais asegurados que se indican, reduciranse á metade. Para os casos de persoas traballadoras que non acaden a media xornada nunha soa empresa e que se atopen pruriempregados por empresas do sector, terán dereito ao pago das indemnizacións a que puidese ter lugar, por parte de cada unha, segundo o disposto neste artigo, con independencia de que o accidente producíse durante o servizo a ela ou a outra das empregadoras.

Dito seguro cubrirá, con carácter xeral, as garantías mínimas que se reflicten no Anexo I “Conceptos Económicos”

- Morte ou invalidez total.
- Invalidez absoluta ou grande invalidez.

As ditas 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 as persoas traballadoras en virtude de lexislación laboral vixente.

CAPITULO IV
ADSCRICIÓN DO PERSOAL

Artigo 16. ADSCRICIÓN DO PERSOAL.

Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se aconteza, mediante calquera das modalidades de contratación de xestión de servizos públicos, contratos de arrendamentos de servizos, ou de outro tipo, nunha concreta actividade das reguladas no ámbito funcional do presente Convenio, se levará a cabo nos termos indicados no presente .

No sucesivo, o termo contrata engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, excepto cando o usuario final sexa particular e destinado ao seu uso privativo e residencial, e identifica unha concreta actividade que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade ou organismo público.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

A) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, as persoas traballadoras da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a mencionada adscrición do persoal sempre que se de algún dos seguintes supostos

1.- Persoas traballadoras en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen en outra contrata.

2.- Persoas traballadoras que no momento da substitución se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como persoas traballadoras acollidas á xubilación parcial e persoas traballadoras con contrato de relevo ou situación análoga, sempre e cando emprestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación alúmenos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

3.- Persoas traballadoras con contratos de interinidade que substitúan algunhas das persoas traballadoras mencionados no apartado segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4.- Persoas traballadoras de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

B) Tódolos supostos anteriores contemplados se deberán acreditar verídica e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación das persoas traballadoras coa documentación que se establece mais adiante, co alúmenos 3 días de antelación ao inicio de servizo por parte da entrante ou no prazo de 3 días contados dende o momento en que a empresa entrante comunique verídicamente á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Pontevedra, sela nova adxudicataria do servizo. De non existir as citadas comunicacións verídicas por parte da empresa entrante, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servizos no centro de traballo.

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

Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e que non teña subscrito contrato de mantemento.

Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que unha persoa traballadora realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

da contrata, os titulares das mesmas xestionarán o pluriemprego legal da persoa traballadora, así como o aproveitamento conxunto do período de vacacións, aboándosele pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito se continúa traballando para a empresa.

A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, empresa cesante, nova adxudicataria e persoa traballadora.

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; dito persoal con tódolos seus dereitos adscribirase á nova empresa.

C) As persoas traballadoras que non gozasen as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono doutro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectuarlo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula : empresa ou entidade pública cesante, nova adxudicataria e persoa traballadora.

2.- DIVISIÓN DE CONTRATAS

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade ben sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aquelas persoas traballadoras que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fora a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Se subrogasen, así mesmo, as persoas traballadoras que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do apartado 1 deste e que realizasen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

3.- AGRUPACIÓNS DE CONTRATAS

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto de tódolos aqueles persoas traballadoras que, con independencia do seu traballo nas que resulten agrupadas con un tempo mínimo de catro meses anteriores e todo iso aínda cando con anterioridade prestasen servizos en distintas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.

Se subrogarán así mesmo as persoas traballadoras que se atopen nos supostos 2 a 4, ambos inclusive, do apartado 1 deste e que realizasen o seu traballo nas contratas, zonas, divisións ou servizos agrupados.



4.- OBRIGATORIEDADE

A subrogación do persoal así como os documentos a facilitar operarán en tódolos supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división das mesmas, así como nas agrupacións que daquelas podan efectuarse, aínda tratándose das normais substitucións que se produzan entre empresas ou entidades públicas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e iso aínda cando a relación xurídica se estableza só entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso a subrogación do persoal nos termos indicados e iso con independencia tanto da aplicación, no seu caso, previsto no 44 do Estatuto dos Traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte de outras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

5.- DOCUMENTOS A FACILITAR

A empresa saínte deberá facilitar á empresa entrante e aos representantes dos traballadores os seguintes documentos

- a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- b) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario das persoas traballadoras afectadas.
- c) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- d) Relación do persoal especificando : nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e período de goce das vacacións. Se a persoa traballadora é representante legal dos traballadores, se especificará o período de mandato do mesmo.
- e) Fotocopia dos contratos das persoas traballadoras afectadas pola subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada persoa traballadora afectada. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.
- g) A empresa saínte estará obrigada a liquidar a entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos das persoas traballadoras ao obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes, vacacións, etc.
- h) En caso de que unha Administración ou entidade pública decida prestar directamente un servizo que viña sendo prestado por unha empresa que se encontre no ámbito de aplicación do presente convenio, aquela virá obrigada á subrogación do persoal que o prestaba, de maneira que a nova empregadora quedará subrogada nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social da anterior.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

PACTO DE REPERCUSIÓN EN PREZOS E COMPETENCIA DESLEAL.

Faise constar expresamente que as condicións económicas pactadas neste Convenio terán repercusións nos prezos dos servizos.

Considerarase competencia desleal, coas consecuencias derivadas na lexislación vixente, as ofertas comerciais realizadas polas Empresas que sexan inferiores aos custos do presente Convenio. Para estes efectos estímense custos mínimos repercutíbeis os seguintes: Salario bruto anual Convenio, Pluses Convenio (antigüidade, complemento de funcións e contías adicionais), ive, seguridade social, beneficio industrial, gastos uniformidade, gastos materiais, etc.

Artigo 17. TRASLADOS A CENTROS DE TRABALLO.

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando unha persoa traballadora leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixa, agás que por parte da Dirección do Centro no que presta os seus servizos, existan queixas razoadas e xustificadas con respecto ó cumprimento do traballo da persoa traballadora.

Cando por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licenzas do persoal de cadro de persoal, dito 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 ó traslado, a empresa estará obrigada a comunicarllelo os representantes legais das persoas traballadoras a fin de busca-la solución menos gravosa para o persoal.

O empresario estará obrigado, por outra parte, a respectala quenda que teña establecido a persoa traballadora, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existira outro centro de traballo coa mesma quenda.

Artigo 18. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

As persoas traballadoras, fixos da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, non poderán ser trasladados do mesmo a outro centro de traballo da mesma empresa adxudicataria, que non sexan as dependencias municipais do Concello de Vigo.

Artigo 19. PECHE DE CENTRO DE TRABALLO

No caso de que un centro peche ou se traslade dentro da mesma provincia a outro local, as persoas traballadoras, a tempo parcial ou completo, fixas do centro pechado, terán un dereito preferente a ser adscritas ao novo centro ata cubrir as necesidades contratadas para o mesmo.

No caso de que existan máis persoas traballadoras interesadas en exercer este dereito preferente que postos de traballo no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

un criterio de antigüidade, tendo prioridade aquelas persoas traballadoras que teñan maior antigüidade no centro de traballo pechado.

Artigo 20. ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL.

A empresa estará obrigada a entregar as persoas traballadoras fotocopia da alta da mesma na Seguridade Social, para o que disporá dun prazo de dúas semanas dende a súa incorporación ó traballo.

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

Igualmente, a empresa esta obrigada a facilitar ó Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, fotocopia dos boletíns de cotización.

Artigo 21. LIQUIDACIÓNS.

As liquidacións carecerán de efectos liberatorios se, logo de petición escrita do interesado/a á empresa, non estivera visado polo Comité de Empresa, Delegado/a de Persoal ou, no seu defecto, polo Sindicato ó que estea afiliada a persoa traballadora.

Artigo 22. CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS.

Tódalas condicións económicas e de calquera índole contidas neste convenio, teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas para as persoas traballadoras verbo do presente convenio, subsistirán para aqueles que as veñen gozando, pero sen que poidan interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas, teña que computarse o melloramento económico que supón o presente convenio, salvo aqueles/as que se lle viñese recoñecendo anteriormente á sinatura do Convenio.

Artigo 23. ABSORCIÓN.

As melloras económicas contidas no seu conxunto neste Convenio, compensarán ou absorberán aquelas melloras que se producisen voluntariamente e que veñan así cualificadas na nómina polas empresas desde a sinatura do derradeiro.

CAPITULO V RETRIBUCIÓN S

Artigo 24. SALARIOS.

As retribucións correspondentes as distintas categorías do persoal afectado por este convenio, fixanse no Anexo I “Conceptos Económicos”.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Os incrementos salariais serán os seguintes:

- Ano 2020: engadido o plus de transporte.
- Ano 2021: 1.5% sobre o salario base do ano 2020.
- Ano 2022: 2 % sobre o salario base do ano 2021.
- Ano 2023: 1.5 % sobre o salario base do ano 2022.
- Ano 2024: 1.5 % sobre o salario base do ano 2023.

O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes no que se perciba.

REVISIÓN SALARIAL:

O incremento pactado para cada ano non poderá ser inferior ó 85% do IPC real do ano anterior á aplicación do incremento salarial, que se actualizará unha vez publicado.

Artigo 25. ANTIGÜIDADE.

As persoas traballadoras fixos comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio, gozarán, como complemento persoal de antigüidade, dun aumento periódico por cada tres anos de servicios prestados na mesma empresa, na contía do cinco por cento para cada trienio sobre o salario base.

Artigo 26. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

O persoal afectado por este convenio percibirá catro gratificacións extraordinarias, consistentes en unha mensuralidade de salario base do convenio mais antigüidade. Devanditas pagas serán percibidas na súa integridade, independentemente que a persoa 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 abonada do seguinte xeito ata completala no ano 2024 como as outras pagas extraordinarias:

Ano 2022: 50% do importe do salario base

Ano 2024: 100% paga extra



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 27. PLUS DE ASISTENCIA.

As persoas traballadoras afectados/as por este convenio percibirán en concepto de Plus de Asistencia as cantidades reflectidas no Anexo I “Conceptos Económicos” en 12 pagas. Por cada día de ausencia ó traballo descontarase a cantidade reflectidas no Anexo I “Conceptos Económicos” non considerándose como ausencia, a estes efectos, o descanso semanal ó que teña dereito a persoa traballadora.

Este plus de asistencia aboarase á prorrata da xornada de traballo.

Artigo 28. PLUS DE TOXICIDADE, PERIGOSIDADE E NOCTURNIDADE.

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

O plus de nocturnidade previsto no apartado b) do mesmo corpo legal, percibirase na contía do 35% sobre o salario base de cada categoría. As persoas traballadoras de nova contratación percibirano igualmente.

As persoas traballadoras que teñan dereito a percibi-lo Plus de Nocturnidade percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario base mensual de trinta días, aboándose a prorrata do tempo traballado.

O Plus de Perigosidade pagarase as persoas traballadoras que habitualmente presten os seus servizos sobre andamio, ou cos pes sobre escaleira situados a unha altura superior a 1 m 80cm. Este Plus aboarase por tempo efectivo de traballo.

Artigo 29. INCAPACIDADE TEMPORAL.

No caso de IT derivada de accidente laboral, enfermidade profesional, tanto o acaecido no centro de traballo como o accidente “in itinere”, a Empresa estará obrigada a completa-la prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario base do convenio máis a antigüidade mais o plus de asistencia, dende o primeiro día da baixa.

Por outra banda, nos supostos de IT, calquera que fose a súa causa, que motiven a hospitalización da persoa traballadora, as Empresas completarán durante a hospitalización a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu Salario Convenio máis a antigüidade e plus de Asistencia, se é o caso.

Se a persoa traballadora tivera sufrido intervención cirúrxica, a obriga das Empresas de complementa-la prestación á Seguridade Social estenderíase ó período de convalecencia e cunha duración máxima de noventa días naturais.

As ausencias por IT serán cubertas pola empresa transcorrido como máximo 48 horas.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 30. ANTICIPOS.

As persoas traballadoras terán dereito a percibir, sen que chegue o días sinalado para o cobro dos salarios, anticipos a conta do traballo xa realizado, non podendo ser superior ó 80 por 100 do realmente traballado.

Artigo 31. AXUDAS DE CUSTO

As persoas traballadoras que por razóns de prestación de servizo sexan desprazadas a lugares de traballo sitios fóra 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 axudas de custo, percibindo media axuda de custo cando a persoa traballadora deba realizar unha comida; axuda de custo completa, cando deba realizar dúas comidas, e axuda de custo completa con pernoctación cando deba efectuar dúas comidas e pernoctar fóra do domicilio da persoa traballadora.

A contía das dietas serán as reflectidas na táboa anexa.

CAPITULO VI
*ACCIÓN SOCIAL**Artigo 32. XUBILACIÓN.**1. XUBILACION ANTICIPADA*

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

2. XUBILACION PARCIAL

Estarase ao disposto nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenrolo na materia.

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

Artigo 33. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPREGO.

As empresas poderán subscribir contratos de interinidade para substituír as persoas traballadoras que se acollan a opción de acumular catro semanas ao permiso por maternidade en lugar da redución de xornada por lactación.

Nos casos nos que as persoas traballadoras asinen baixas voluntarias, non terán validez se non van acompañadas da sinatura dun Delegado/a de persoal ou membro do Comité de empresa.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 34. PROMOCIÓN DA RENOVACIÓN DE CADRO DE PERSOAL.

Co obxectivo de incentivar as persoas traballadoras na súa participación na creación de emprego mozo a través da renovación de cadros

de persoal, aquela que solicite a baixa voluntaria na empresa percibirá, de mutuo acordo entre ambas partes:

Se a solicitase aos 60 anos: 6 mensualidades de salario real.

Se a solicitase aos 61 anos: 4 mensualidades de salario real.

Se a solicitase aos 62 anos: 2 mensualidades de salario real.

En todo o caso e de xeito inmediato, as persoas traballadoras que soliciten a baixa voluntaria aos 63 e aos 64 anos terán dereito a percibir dúas mensualidades de salario real, percibindo unha mensalidade de salario real aqueles/as que o fagan a ou cumprir os 65 anos.

Artigo 35. PERÍODO DE PROBA.

O período de proba quedará nun máximo de:

- 15 días para o persoal non titulado.

- 3 meses para o persoal titulado.

CAPITULO VII
ACCIÓN SINDICAL

Artigo 36. ACCIÓN SINDICAL E GARANTÍAS DE CARGOS SINDICAIS.

En todo o relacionado con este tema rexerá ó 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, agás situacións excepcionais que se terán que xustificar posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante dos Organismos Oficiais ou da Central Sindical correspondente.

Os/as Delegados/as Sindicais e de persoal terán 20 horas mensuais retribuídas para realizar o seu cometido de representación nas empresas de máis de 25 persoas traballadoras.

Os sindicatos máis representativos poderán formar seccións sindicais, en todas as empresas de máis de 25 persoas traballadoras, como se estipula na Lei Orgánica 11/85 do 2 de Agosto de liberdade sindical sempre que teñan representación no comité de empresa.

Será obrigatorio colocar un taboleiro de anuncios para a información sindical, nas empresas que teñan centros de traballo con mais de 6 persoas traballadoras, que se axustará ó disposto no Estatuto dos Traballadores.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

De acordo co establecido no artigo 68 e) do ET, poderase establecer á acumulación do crédito horario dos representantes legais dos traballadores (Delegados/as de Persoal ou membros do Comité de Empresa) en un ou varios dos seus membros dunha mesma Organización Sindical, sen exceder 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 37. ASEMBLEAS.

As persoas traballadoras terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ó mes e por tempo máximo de dúas horas, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas, agás situacións excepcionais de conflito ou folga nos que bastaría con preavisar con 24 horas de antelación.

Artigo 38. FORMACIÓN.

A empresa de Limpeza colaborará coas Organizacións Empresariais e Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para as persoas traballadoras, segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenrolar dita labor.

As persoas traballadoras que participen en cursos de Formación Continua teráselle en conta estes a efectos de promoción interna é o acceso as categorías superiores.

Artigo 39. PARTES ASINANTES.

As partes asinantes do presente Convenio son en representación das persoas traballadoras, o Comité de Empresa e as Centrais Sindicais CIG, CCOO, UGT e a representación empresarial URBASER SA.

Artigo 40. COMISIÓN PARITARIA.

Crearase unha Comisión Paritaria composta por seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, tres designaranse pola representación sindical e os outros tres pola empresarial. Unha e outra poderá dotarse de asesores.

Os acordos da comisión paritaria adoptaranse, en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.



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 persoas traballadoras, 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.

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

Artigo 41. NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO.

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, unha vez que remate o período de consultas cos representantes das persoas traballadoras fixado nese artigo, someterase a discrepancia á Comisión Paritaria do Convenio e no caso de non alcanzar un acordo no seo da mesma, acudirase ós 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 non aplicación de convenios colectivos e régúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 42.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

A empresa adxudicataria da limpeza nas dependencias municipais non poderá contratar as súas persoas traballadoras a través de ETT en ningún caso.

Artigo 43. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA.

En todo aquilo que non quede determinado especificamente no presente convenio, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de Limpeza de Edificios e Locais de Pontevedra.

Artigo 44. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO.

As persoas traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (artigo 5.1 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 das persoas traballadoras fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

Artigo 45. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso sexual verbais ou físicos ,ou moral serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa posición xerárquica coa persoa e/ou con 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 da persoa traballadora afectada, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 46. EMPREGO FIXO.

As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal fixa mínima das empresas do 70% da cadro de persoal total, entendendo por esta a media dos últimos 12 meses.

Artigo 47. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL.

O Comité de Saúde laboral, terá as competencias que lle atribúe o artigo 39 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.

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 tódalas persoas traballadoras dos medios necesarios para o desenrolo do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.

Artigo 48. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódalas persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.

b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.

c) Que ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada, sancionada, despedida por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

d) Que ningunha persoa traballadora poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Artigo 49 . TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

A persoa traballadora cuxa xornada laboral se desenvolve en domingo, ou días festivos, terá opción:

a) Ao abono, segundo o pactado neste convenio.

b) A acumular o descanso aos días de vacacións regulamentarias.

c) Gozar, en compensación, dun día de descanso semanal.

Por outra banda, a persoa traballadora 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 a persoa traballadora presta os seus servizos tres domingos ao mes durante dous meses consecutivos, terá dereito a un día máis de descanso.



Artigo 50. VIOLENCIA DE XÉNERO.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdiccional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artigo 51. PLAN DE IGUALDADE.

Ambas partes acordan a remisión expresa ao plan de igualdade da Compañía.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Durante a vixencia do Convenio quedará en suspenso a aplicación da cláusula de revisión salarial establecida no Art. 24, de tal modo que aplicárase o que sigue:

Cláusula de revisión salarial:

A cláusula de revisión salarial establecida no artigo 24 non será de aplicación nos anos de vixencia do Convenio.

Non obstante, si o incremento pactado para o ano 2024 resultara inferior ao 0,85% do IPC real pechado a 31 de decembro de 2024, aplicárase o diferencial existente sobre a táboa de 2024, cuxos efectos serán efectivos desde o 1 de xaneiro de 2024, debendo aboarse no primeiro trimestre de 2025 as diferencias salariais existentes.

ANEXO I

TÁBOA SALARIAL

	2020	2021	2022	2023	2024
GRUPO II PERSOAL ADMINISTRATIVO					
Oficial de primeira	1.262,29	1.281,22	1.306,85	1.326,45	1.346,35
Oficial de segunda	1.133,71	1.150,72	1.173,73	1.191,34	1.209,21
Auxiliar	1.005,01	1.020,09	1.040,49	1.056,09	1.071,94
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado/a xeral	1.459,84	1.481,74	1.511,37	1.534,04	1.557,05
Supervisor/a ou encargado de zona	1.330,94	1.350,90	1.377,92	1.398,59	1.419,57
Supervisor/a ou encargado de sector	1.228,13	1.246,55	1.271,48	1.290,56	1.309,91
Encargado/a de grupo ou edificio	1.075,42	1.091,55	1.113,38	1.130,08	1.147,03
Responsable de equipo	1.035,89	1.051,43	1.072,46	1.088,54	1.104,87
GRUPO V PERSOAL OBREIRO					
Especialistas, Carretilleiros, e oficial de oficios	1.088,28	1.104,60	1.126,70	1.143,60	1.160,75
Peón/a especializado e axudante/a de oficios varios	1.005,33	1.020,41	1.040,82	1.056,43	1.072,28
Limpador ou limpadora e peón de oficios varios	995,78	1.010,72	1.030,93	1.046,39	1.062,09
Conductor/a-limpador/a	1.164,86	1.182,33	1.205,98	1.224,07	1.242,43
OUTROS CONCEPTOS DE CONVENIO					
Plus de Transporte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Plus de Asistencia	68,32	69,34	70,73	71,79	72,87
Hora extra normal	7,59	7,70	7,86	7,98	8,10
Hora en domingo e festivo	8,88	9,01	9,19	9,33	9,47
Morte ou invalidez total	15.700,11	15.935,61	16.254,32	16.498,14	16.745,61
Invalidez absoluta ou gran invalidez	19.189,01	19.476,85	19.866,38	20.164,38	20.466,84
Media	19,58	19,87	20,27	20,57	20,88
Completa	34,79	35,31	36,02	36,56	37,11
Durmida	58,44	59,32	60,50	61,41	62,33
Paga outubro	425,02	431,40	50% salario base	50% salario base	Paga completa

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:8G0R0Q0TD9P62N1NH



**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA
DE LA CASA DEL AYUNTAMIENTO Y OTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES
DEL AYUNTAMIENTO DE VIGO**

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras adscritos al servicio de limpieza de la Casa del Ayuntamiento y otras dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo, que la empresa URBASER S.A. actual adjudicataria, o la empresa que la pueda sustituir, ha concertado con el Ayuntamiento de Vigo.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

Se encuentran incluidos en este convenio, en cuanto al ámbito de aplicación todas las personas trabajadoras contratados para trabajar en la Casa del Ayuntamiento y otras dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo, quedando excluidas todas aquellas personas trabajadoras que prestando servicio en la misma empresa adjudicataria no sea personal de la Casa del Ayuntamiento y otras dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo.

Artículo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio regulará las condiciones de trabajo en todas las empresas, cualquier que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza e higienización de la Casa del Ayuntamiento y otras dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo, así como todos los elementos estructurales y mobiliarios que los componen, así como cualquier otra actividad que fundamentalmente consista en la Limpieza de los mismos.

Artículo 4. DURACIÓN Y VIGENCIA.

Este Convenio tendrá una duración cinco años, contados de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre del año 2024 Entrará en vigor a los 10 días de su firma, si bien sus efectos económicos pactados tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 2020 en todos los conceptos.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie cuando menos con tres meses de antelación a su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

En 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.



CAPITULO II
JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS, LICENCIAS

Artículo 5. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de:

- Año 2020: 36 horas y media semanales de trabajo efectivo.
- Año 2021: 36 horas y media semanales de trabajo efectivo.
- Año 2022: 36 horas y media semanales de trabajo efectivo.
- Año 2023: 36 horas semanales de trabajo efectivo.
- Año 2024: 35 horas y media semanales de trabajo efectivo.
- Año 2025: 35 horas semanales de trabajo efectivo.

En el supuesto de que las personas trabajadoras habían tenido jornada laboral completa desarrollada de manera continuada se establece un descanso de 30 minutos que se computarán como tiempo trabajado efectivo.

Las personas trabajadoras dispondrán de tres días de descanso al año, 24 y 31 de diciembre y sábado santo. Aquellas personas trabajadoras para los que esos días no sean laborales nos disfrutarán en las fechas que acuerden entre empresario y persona trabajadora.

Al mismo tiempo los/las personas trabajadoras tendrán tres días adicionales de descanso, a los días citados anteriormente, se le añadirá desde el año 2022 un cuarto día adicional, añadiéndose un quinto día para el año 2025, quedando consolidados un total de 5 días.

Estos días serán disfrutados en las fechas que acuerden entre empresario y la persona trabajadora.

Cuando en algún centro trabajo objeto de la contrata administrativa se hubiesen dado vacantes siempre que estén motivadas por jubilaciones, ampliaciones, incapacidades permanentes o ceses voluntarios, tendrán preferencia para el incremento de la jornada laboral, las personas trabajadoras que presten servicios en el dicho centro, siempre que no existan razones productivas u organizativas que lo impidan; si en ese centro ya tuvieran jornada completa, se le daría el incremento al personal que estuviera en otros centros de dependencias del ayuntamiento, que no tuvieran la jornada completa, siempre que no existan razones productivas u organizativas que lo impidan. En el supuesto que hubiesen traslados de un centro a otro, las horas dejadas por la trabajadora trasladada se repartirán entre las que sigan en el centro (siempre que no tengan la jornada completa prevista en este convenio) del lugar dejado por la persona trabajadora, siempre que no existan razones técnicas, productivas y organizativas que lo impidan. La empresa también ofertará aumentos de jornada en otros centros de trabajo donde esté presente a empresa.

Dicho incremento afectará al personal fijo; el único requisito será seguir un orden de antigüedad en el centro de trabajo y no tener jornada completa, computando cómo tal la jornada que había podido desarrollar con diferentes empresas en distintos centros de trabajo.



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

Lista de personal por orden de antigüedad, se creará una lista con todo el personal donde irán especificadas las horas y antigüedad, para cubrir horas y diferentes relevos, que será entregada al Comité de Empresa.

El incremento salarial que suponga el aumento de jornada, no afectará al importe del complemento de Antigüedad que la persona trabajadora viniera percibiendo.

Artículo 6. VACACIONES.

El personal afectado por este convenio disfrutará de treinta y un días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, para aprovechar entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. 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 las personas trabajadoras, se seguirá en la empresa una orden rotativa de preferencia, de tal manera que quien tuvo preferencia de elección de turno el año anterior, es el último a la hora de elegir turno en el año siguiente. Asimismo, la persona trabajadora pluriempleada coordinará sus vacaciones en dichas empresas para disfrutarlas de forma conjunta, tomando como dato base a empresa donde trabaja mayor número de horas semanales; en todo caso aquellas personas trabajadoras que presten servicios en empresas que cierran por período de vacaciones, se entenderá este como período de referencia para coordinar. Las personas 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, avisando la empresa con dos meses de antelación a la fecha de inicio de disfrute de las vacaciones de aquellas personas trabajadoras afectadas, por la permuta que comience antes de 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 que las personas trabajadoras hubiesen estado cobrando.

Las personas trabajadoras que no puedan disfrutar de las vacaciones por encontrarse ya con anterioridad al período de vacaciones en situación de IT, tendrán derecho al aprovechamiento de las mismas siempre que causen alta antes de finalizar el año natural en curso. El empresario saliente de una contrata adjudicada a la otra empresa, estará obligada a liquidar la parte proporcional que les corresponda a las personas trabajadoras en el 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 y lactancia natural, el parto, la suspensión de maternidad, las licencias por nacimiento o la suspensión de paternidad, etc.), las personas podrán disfrutar de dicho período en fecha diferente, una vez finalizada a IT aunque el año natural hubiera aspirado.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

El abono de las horas se pagará en las cuantías reflejadas en el Anexo I “Conceptos Económicos”.

Artículo 8. LICENCIAS.

Previa solicitud de las personas trabajadoras afectadas se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) matrimonio o unión de hecho de la persona trabajadora: 15 días naturales.
- b) matrimonio de padres, padres políticos, hijos así como parientes que convivan con la persona trabajadora: 1 día natural.
- c) nacimiento de hijo/la: 5 días laborales.
- d) parto de hija o hija política: 1 día natural. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - del cónyuge o compañero/a : 5 días naturales
 - padres, padres políticos: 3 días naturales.
 - hijos/as: 5 días laborales en el supuesto de fallecimiento; en el resto de supuestos, tendrá que justificar la convivencia del hijo/a con su madre o/y padre, sino hubiese serían 5 días naturales
 - hermanos, nietos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Si entre la persona trabajadora y los parientes anteriormente detallados hubiese habido convivencia, la licencia sería de 5 días naturales. El 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, la persona trabajadora podrá optar entre el inicio de la licencia bien en la fecha del entierro bien en la fecha del fallecimiento.

e) Fallecimiento de tío/a: 1 día natural. Si entre la persona trabajadora y el fallecido/la hubiese habido convivencia, la licencia sería de 2 días naturales. Para los supuestos de fallecimiento, la persona trabajadora podrá optar entre el inicio de la licencia bien en la fecha del entierro bien en la fecha del fallecimiento.

f) Traslado de domicilio: 2 días laborales.

g) Divorcio: 2 días naturales.

h) Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta seis



días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del trabajador/la a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación y justificación correspondiente.

i) Los progenitores por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de aprovechamiento del permiso de la lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada común. La persona trabajadora deberá avisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará su jornada común.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de aprovechamiento previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de la Jurisdicción Social.

Quien por razones de guardia legal tenga 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 de trabajo, con la merma proporcional del salario entre, nos alumbre 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 sí mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual, de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante sí dos o más trabajadores 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.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, podrán optar por acogerse al régimen anteriormente descrito por este motivo o por tener derecho a acumular el permiso de maternidad, al finalizar el mismo, un período de cuatro semanas que, en caso de acogerse a esta posibilidad, que se disfrutarán durante los doce primeros meses de la crianza, a contar desde lo parto o desde la resolución administrativa o judicial de adopción.

j) Igualmente la persona trabajadora, solicitándolo con la debida antelación, tendrá derecho a disponer de 1 hasta 7 días de licencia, no retribuidas por la empresa, a aprovechar durante el año natural.

k) Todo persona trabajadora que una vez iniciada su jornada de trabajo, y que en el transcurso de la misma se sintiese enfermo, o hubiese recibido notificación, de accidente o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado, y hubiese tenido que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada, siempre que trabajara media. En el caso de licencia, esta comenzará a cumplirse a partir del día siguiente.



l) Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o por necesidades de operaciones, se establecerán turnos de estancia en el hospital al fin de atender al enfermo, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por este concepto iniciándola en fecha posterior al 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 la persona trabajadora tendrá derecho al mismo número de días laborales de licencia que hubiese disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso, se realizará el cálculo del número de días laborales que habría supuesto la licencia antes de comenzar su disfrute el día en el que se produjo el hecho causante. La persona trabajadora, 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 laborales, que le correspondan según el cálculo anterior, en los que lo haría. Al final del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría hospitalización del familiar.

Las referencias que nos apartados anteriores que se hace al cónyuge, se entenderán hechos, asimismo, a la compañera/o que de manera estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, conviva con la persona trabajadora, y después de certificación de convivencia que acredite dicha situación emitido por un registro público.

Los progenitores por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. En el caso de parto múltiple se aumentará de manera proporcional.

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de si esta había realizado o no actividad retribuida, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

En el caso de fallecimiento de hijo o hija el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre había solicitado su reincorporación su puesto de trabajo.

En el caso de cesión de parte del permiso al otro progenitor, esta será efectiva aunque la madre se tope en situación de IT.

En el caso de nacimiento prematuro, cuando la crianza precise permanecer hospitalizada después del parto por un período mayor a 7 días, el período de suspensión se ampliará hasta el alta hospitalaria hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

En el caso de nacimiento prematuro, cuando la crianza precise permanecer hospitalizada después del parto, el período de suspensión podrá computarse después del alta hospitalaria, las excepciones de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de adopción y acogimiento múltiples el período será ampliado en dos semanas por cada crianza a partir de la segunda.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

En los supuestos de hijos o hijas con discapacidades el período se ampliará en dos semanas.

En caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con pleno derecho la prestación el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el período que le hubiera correspondido a la madre.

Artículo 9. EXCEDENCIAS.

La persona trabajadora con una antigüedad de al menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no mayor a cinco años.

La persona trabajadora 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 se solicitará con un preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá que poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses de ejercicio de la excedencia sin que la persona trabajadora hubiese hecho uso de su derecho ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el período de excedencia solicitada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo/a tanto que lo sea por naturaleza o por adopción en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo a contar desde la data de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el 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 desenrollen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, no obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Cuando un nuevo sujeto causante había dado derecho a uno nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin lo que, si es el caso, se había venido disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y la persona trabajadora



tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y a su participación, a los cuales deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante lo primero año tendrán derecho la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo a reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 10. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a tres horas retribuidas por la empresa cada vez que tengan que asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le había correspondido a la persona trabajadora tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en la que prestan sus servicios las personas trabajadoras, estos dispondrán del tiempo necesario.

La persona trabajadora que tenga que acudir a un consultorio médico estará obligado a avisar anticipadamente a la empresa, la cual, pondrá la disposición de la persona trabajadora el justificante correspondiente, que deberá devolver la empresa una vez cubierto por el médico.

Para su asistencia a la consulta del especialista, las personas trabajadoras tendrán derecho a todo el tiempo necesario luego de la 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 a 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 o compañera. Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica para efectos del derecho regulado anteriormente.

CAPITULO III

MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11. 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 más por cada hijo/a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a la 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, si es el caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante el anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores el 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 el parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, excepto 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 pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 12 años a suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección de la persona trabajadora, 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 el supuesto de adopción y acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o discapacitadas o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por proveer 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 manera simultánea o sucesiva, siempre que con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de gozo 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 el caso de parto múltiple. Los períodos los que se refieren el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en el término 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 este artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye a la adopción.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1.La evaluación de los riesgos a lo 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.



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 habían podido intuir 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 la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desenvolver un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los reglamentos 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 reglamentos señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no corresponde a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará al derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no había resultado técnica u objetivamente posible, o no podía 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 45.1.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 su puesto anterior o la otro puesto compatible con su estado.

4. El dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo hubiesen podido 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 la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con pleno derecho la remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso el 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 la que se le 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 D. Ley de 3 de marzo de 1989. Durante el período citado



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

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 12. CONTROL MÉDICO OBLIGATORIO.

Todo el personal comprendido en este 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 de la persona trabajadora y haciendo entrega a estos del resultado del reconocimiento.

Artículo 13. ROPAS DE TRABAJO.

En aquellos casos que tengan problemas de adaptación a la ropa facilitada por la empresa, esta procurará una que se adapte las necesidades de cada persona.

Las empresas suministrarán dos uniformidades a las personas trabajadoras bien al inicio del contrato de cada una de ellas, o bien al inicio del servicio de la empresa, sin que en este caso sea exigible uniformidad alguna a mayores durante un año.

Se concederá a todo el personal la adecuada y reglamentaria ropa de trabajo, fundas para el personal masculino y batas o chaquetilla y pantalón para el personal femenino cada seis meses, zapatillas cada tres meses o bien zuecos cada seis meses y guantes cada diez días.

A las personas trabajadoras que limpian los cristales a diario se les proveerá de ropa de agua.

Artículo 14. VESTUARIOS.

La empresa solicitará a la Administración Pública que facilite un cuarto apropiado a las necesidades del personal.

Artículo 15. SEGURO DE ACCIDENTES.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo en favor de todas las personas trabajadoras que tengan más de media jornada y de aquellos que, cualquier que sea su jornada, realicen tareas de un cierto riesgo o se dediquen de manera habitual a la limpieza de cristales a alturas superiores a 1,80 m.

El resto de las personas trabajadoras, aquellas 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 personas trabajadoras que no alcancen la media jornada en una sola empresa y que se encuentren pluriempleadas por empresas del sector, tendrán derecho al pago de las indemnizaciones a las que pudiera tener 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.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Dicho seguro cubrirá, con carácter general, las garantías mínimas que se reflejan en el Anexo I “Conceptos Económicos”:

- Muerte o invalidez total.
- Invalidez absoluta o grande invalidez.

Las mencionadas 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 las personas trabajadoras en virtud de legislación laboral vigente.

CAPITULO IV *ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL*

Artículo 16. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quien se acontezca, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el relevo entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y deberes económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada adscripción del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos

1.- Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, trabajaran en otra contrata.

2.- Personas trabajadoras que en el momento del relevo se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, así como personas trabajadoras acogidas a la jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo o situación análoga, siempre y cuando prestasen servicio a la contrata a la que se



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

refiere la subrogación en al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3.- Personas trabajadoras con contratos de interinidad que sustituyan algunos de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se incorporaran a la contrata a consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar verídica y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de las personas trabajadoras con la documentación que se establece más adelante, con al menos 3 días de antelación al inicio de servicio por parte de la entrante o en el plazo de 3 días contados desde el momento en que la empresa entrante comunique verídicamente 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 verídicas 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 las personas trabajadoras solo se extingue en el momento en el que se produzca el derecho a la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

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

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicara que una persona trabajadora realizara su jornada en dos centros distintos, afectando a un solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el aprovechamiento conjunto del período de vacaciones, abonándosele por la empresa saliente a liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito se continúa trabajando para la empresa.

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

c) Las personas trabajadoras que no disfrutaran sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono de otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuárselo en la correspondiente liquidación.



D)La aplicación de este será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora.

2.- *DIVISIÓN DE CONTRATAS*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas si fragmentan o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que realizaran su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuese su modalidad de contrato de trabajo, y todo eso aun cuando con anterioridad trabajaran en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este y que realizasen su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3.- *AGRUPACIONES DE CONTRATAS*

En caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos los aquellos personas trabajadoras que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo eso aun cuando con anterioridad prestaran servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1 de este y que realizasen su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4.- *OBLIGATORIEDAD*

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de relevo de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de los normales relevos que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo a actividad de los correspondientes servicios, y eso aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y eso con independencia tanto de la aplicación, en su caso, previsto en el 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.



5.- DOCUMENTOS A FACILITAR

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.
- g) La empresa saliente estará obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de las personas trabajadoras al objeto de que estos cobren íntegramente las pagas correspondientes, vacaciones, etc.
- h) En caso de que una Administración o entidad pública decida prestar directamente un servicio que venía siendo prestado por una empresa que se encuentre en el ámbito de aplicación del presente convenio, aquella vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba, de manera que la nueva empleadora quedará subrogada en los derechos y deberes laborales y de Seguridad Social de la anterior.

PACTO DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS Y COMPETENCIA DESLEAL.

Se hace constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusiones en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las Empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. Para estos efectos se estiman costes mínimos repercutibles los siguientes: Salario bruto anual Convenio, Pluses Convenio (antigüedad, complemento de funciones y cuantías adicionales), IVA, seguridad social, beneficio industrial, gastos uniformidad, gastos materiales, etc.

Artículo 17. TRASLADOS A CENTROS DE TRABAJO.

Con el fin de evitar posibles actuaciones unilaterales por parte de las empresas, cuando una persona trabajadora lleve dos meses ininterrumpidos prestando sus servicios en un centro de trabajo de la misma empresa, quedará fija, excepto que por parte de la Dirección del Centro en



el que presta sus servicios, existan quejas razonadas y justificadas con respecto al cumplimiento del trabajo de la persona trabajadora.

Cuando por necesidad evidente de la empresa de ocuparlo en otro centro de trabajo por enfermedad, vacaciones y demás licencias del personal de plantel, 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 comunicarlo a los representantes legales de las personas trabajadoras al fin de buscar la solución menos gravosa para el personal. El empresario estará obligado, por otra parte, a respetar el turno que haya establecido la persona trabajadora, siempre que este realizase jornada completa en un único centro de trabajo y existiese otro centro de trabajo con el mismo turno.

Artículo 18. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Las personas trabajadoras, fijas de la Casa del Ayuntamiento y otras dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo, no podrán ser trasladadas del mismo a otro centro de trabajo de la misma empresa adjudicataria, que no sean las dependencias municipales del Ayuntamiento de Vigo.

Artículo 19. CIERRE DE CENTRO DE TRABAJO

En caso de que un centro cierre o se traslade dentro de la misma provincia a otro local, las personas trabajadoras indefinidas, a tiempo parcial o completo, fijas del centro cerrado, tendrán un derecho preferente a ser adscritas al nuevo centro hasta cubrir las necesidades contratadas para el mismo. En caso de que existan más personas trabajadoras interesadas en ejercer este derecho preferente que puestos de trabajo en el nuevo centro, la selección de los mismos se hará siguiendo un criterio de antigüedad, teniendo prioridad aquellas personas trabajadoras que tengan mayor antigüedad en el centro de trabajo cerrado.

Artículo 20. ALTAS EN La SEGURIDAD SOCIAL.

La empresa estará obligada a entregar a las personas trabajadoras fotocopia del alta de la misma en la Seguridad Social, para lo cual dispondrá de un 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/as de Personal, fotocopia de los boletines de cotización.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 21. LIQUIDACIONES.

Las liquidaciones carecerán de efectos liberatorios se, después de petición escrita del interesado/la a la empresa, no había estado visado por el Comité de Empresa, Delegado/la de Personal o, en su defecto, por el Sindicato al que esté afiliada la persona trabajadora.

Artículo 22. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en este convenio, tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por las empresas y que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras verbo del presente convenio, subsistirán para aquellos que las vienen disfrutando, pero sin que puedan interpretarse qué sobre las llamadas condiciones más beneficiosas, tenga que computarse el incremento económico que supone el presente convenio, salvo aquellos/las que se le viniera reconociendo anteriormente a la firma del Convenio.

Artículo 23. ABSORCIÓN.

Las mejoras económicas contenidas en su conjunto en este Convenio, compensarán o absorberán aquellas mejoras que se produjeran voluntariamente y que vengan así calificadas en la nómina por las empresas desde la firma del último.

*CAPITULO V RETRIBUCIONES**Artículo 24. SALARIOS.*

Las retribuciones correspondientes las distintas categorías del personal afectado por este convenio, se establecen en el Anexo I “Conceptos Económicos”.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

- Año 2020: añadido el plus de transporte.
- Año 2021: 1.5% sobre el salario base del año 2020.
- Año 2022: 2 % sobre el salario base del año 2021.
- Año 2023: 1.5 % sobre el salario base del año 2022.
- Año 2024: 1.5 % sobre el salario base del año 2023.

El abono de los salarios deberá ser efectuado en los días 30 o 31 del mes en el que se perciba.

REVISIÓN SALARIAL:

El incremento pactado para cada año no podrá ser inferior al 85% del IPC real del año anterior a la aplicación del incremento salarial, que se actualizará una vez publicado.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 25. ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras fijas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán, como complemento 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 26. 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 la persona 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 abonada de la siguiente manera hasta completarla en el año 2024 como las otras pagas extraordinarias:

Año 2022 50% del importe del salario base Año 2024 100% paga extra

Artículo 27. PLUS DE ASISTENCIA.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán en concepto de Plus de Asistencia las cantidades reflejadas en el Anexo I “Conceptos Económicos” en 12 pagas. Por cada día de ausencia al trabajo se descontará la cantidad reflejadas en el Anexo I “Conceptos Económicos” no considerándose como ausencia, a estos efectos, el descanso semanal al que tenga derecho la persona trabajadora.

Este plus de asistencia se abonará a la prorrata de la jornada de trabajo.

Artículo 28. PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y NOCTURNIDAD.

El plus fijado en el apartado a) del artículo 53 de la 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. Las personas trabajadoras de nueva contratación lo percibirán igualmente.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Las personas trabajadoras 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, abonándose a prorrata del tiempo trabajado. El Plus de Peligrosidad se pagará las personas trabajadoras que habitualmente presten sus servicios sobre andamio, o con los pies sobre escalera situados a una altura superior a 1 m 80cm. Este Plus se abonará por tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29. INCAPACIDAD TEMPORAL.

En el caso de IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, 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 del convenio más la antigüedad y el plus de asistencia, desde lo primero día de la baja.

Por otra parte, en los supuestos de IT, cualquier que fuera su causa, que motiven la hospitalización de la persona trabajadora, 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, si es el caso.

Si la persona trabajadora hubiese sufrido intervención quirúrgica, el deber de las Empresas de complementar la prestación a la Seguridad Social se extendería al período de convalecencia y con una duración máxima de noventa días naturales.

Las ausencias por IT serán cubiertas por la empresa transcurrido como máximo 48 horas.

Artículo 30. ANTICIPOS.

Las personas trabajadoras y 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 por 100 del realmente trabajado.

Artículo 31. DIETAS

Las personas trabajadoras que por razones de prestación de servicio sean desplazadas a lugares de trabajo sitios 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, percibiendo media dieta cuando la persona 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 de la persona trabajadora.

La cuantía de las dietas serán las reflejadas en la tabla anexa.



*CAPITULO VI ACCIÓN SOCIAL**Artículo 32. JUBILACIÓN.**1.—JUBILACIÓN ANTICIPADA*

Se estará a lo dispuesto 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.—JUBILACION PARCIAL

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

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

Artículo 33. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO.

Las empresas podrán suscribir contratos de interinidad para sustituir a las personas trabajadoras que se acojan a la opción de acumular cuatro semanas al permiso por maternidad en lugar de la reducción de jornada por lactancia.

En los casos en los que las personas trabajadoras firmen bajas voluntarias, no tendrán validez si no van acompañadas de la firma de un Delegado/la de personal o miembro del Comité de empresa.

Artículo 34. PROMOCIÓN DE LA RENOVACIÓN DE LA PLANTILLA.

Con el objetivo de incentivar a las personas trabajadoras en su participación en la creación de empleo joven a través de la renovación de planteles, aquella que solicite la baja voluntaria en la empresa percibirá, de mutuo acuerdo entre ambas partes:

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

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

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

En todo el caso y de manera inmediata, las personas trabajadoras que soliciten la baja voluntaria a los 63 y 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.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 35. PERÍODO DE PRUEBA.

El período de prueba quedará en un máximo de:

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

CAPITULO VII
ACCIÓN SINDICAL

Artículo 36. ACCIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS DE CARGOS SINDICALES.

En todo lo relacionado con este tema regirá 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, excepto situaciones excepcionales que se tendrán que justificar posteriormente. Como justificante será válido el comprobante de los Organismos Oficiales o 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 de más de 25 personas trabajadoras.

Los sindicatos más representativos podrán formar secciones sindicales, en todas las empresas de más de 25 personas trabajadoras, como se estipula en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de libertad sindical siempre que tengan representación en el comité de empresa.

Será obligatorio colocar un tablero de anuncios para la información sindical, en las empresas que tengan centros de trabajo con más de 6 personas trabajadoras, que se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con el establecido en el artículo 68 y) del ET, se podrá establecer a la acumulación del crédito horario de los representantes legales de los trabajadores (Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa) en uno o varios de sus miembros de una misma Organización Sindical, sin exceder 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.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 37. ASAMBLEAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en asamblea una vez al mes y por tiempo máximo de dos horas, debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas, excepto situaciones excepcionales de conflicto o huelga en los que bastaría con preavisar con 24 horas de antelación.

Artículo 38. FORMACIÓN.

La empresa de Limpieza colaborará con las Organizaciones Empresariales y Sindicatos para las realizaciones de cursos de formación para las personas trabajadoras, según el Acuerdo de Formación Continua, siendo las organizaciones empresariales y sindicatos los órganos autorizados y con competencias para desarrollar dicha labor.

Las personas trabajadoras que participen en cursos de Formación Continua se le tendrá en cuenta estos a efectos de promoción interna y el acceso a categorías superiores.

Artículo 39. PARTES FIRMANTES.

Las partes firmantes del presente Convenio son en representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales CIG, CCOO, UGT y la representación empresarial URBASER SA.

Artículo 40. COMISIÓN PARITARIA.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros que serán designados a partes iguales por cada uno de los participantes en la firma del convenio, tres se designarán por la representación sindical y los otros tres por la empresarial. Una y otra podrán dotarse de asesores.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y 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 una 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.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

- 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 persona trabajadoras, 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, segundo proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (A.G.A).

Artículo 41. NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez que finalice el período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras fijado en ese artículo, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio y en el caso de no alcanzar un acuerdo en el seno de la misma, se acudirá a 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 no aplicación 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 (A.G.A.).

Artículo 42.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa adjudicataria de la limpieza en las dependencias municipales no podrá contratar a sus personas trabajadoras a través de ETT en ningún caso.

Artículo 43. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente convenio, se estará al dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 44. DERECHOS LINGÜÍSTICOS Y NORMALIZACIÓN DEL GALLEGO.

Las personas trabajadoras tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega, como lengua propia de Galicia (artículo 5.1 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 a dirección y los representantes de las personas trabajadoras fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones.

Artículo 45. RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA Lo ACOSO SEXUAL Y MORAL.

Todo comportamiento o situación que atente contra lo respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las personas trabajadoras, conductas de acoso sexual verbales o físicos, o moral 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 y/o con personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Empresa, los/las delegados/las de personal, sección sindical y la dirección de la empresa, velarán por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora afectada, procurando silenciar su identidad, cuando así sea preciso.

Artículo 46. EMPLEO FIJO.

Las partes firmantes de este convenio, para una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantel fija mínima de las empresas del 70% de la plantilla total, entendiendo por esta la media de los últimos 12 meses.

Artículo 47. COMITÉ DE SALUD LABORAL.

El Comité de Salud laboral, tendrá las competencias que le atribuye el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Artículo 48. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón sexo o edad, ideología, raza, discapacidad. Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad. Según eso, en consonancia con la legislación vigente, las empresas, los comités de empresa y/o los representantes de los trabajadores vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Que ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada, sancionada, despedida por cuestiones relativas a su intimidad, siempre que no afecten a la actividad laboral.
- d) Que ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc. por razón de su sexo.
- e) Se evitará en la redacción del convenio un lenguaje sexista.

Artículo 49. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

La persona trabajadora cuya jornada laboral se desarrolla en domingo, o días festivos, tendrá opción:

- a) Al abono, segundo el 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, la persona trabajadora 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 una persona trabajadora presta sus servicios tres domingos al mes durante dos meses consecutivos, tendrá derecho a un día más de descanso.



Artículo 50. VIOLENCIA DE GÉNERO.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en ese momento o las que se puedan producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuáles la empresa tendrá el deber de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo a consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el órgano judicial podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del previsto en el artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufre violencia de género podrá ejercer los derechos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante la empresa mediante cualquiera de las formas señaladas en el artículo 5 de la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género: certificación de la orden de protección o de la medida cautelar, sentencia de cualquier orden jurisdiccional que declare que la mujer sufrió violencia de género, certificación y/o informe de los servicios sociales y/o sanitarios, o de los servicios de acogida de la Administración pública o autonómica o local, informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicio de violencia, informe de la inspección de trabajo y de la seguridad social, o cualquier otra que se establezca reglamentariamente.

Artículo 51. PLAN DE IGUALDAD.

Ambas partes acuerdan la remisión expresa al plan de igualdad de la Compañía.



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Durante la vigencia del Convenio quedará en suspenso la aplicación de cláusula de revisión salarial establecida en el Art. 24, de tal modo que se aplicará lo que sigue:

Cláusula de revisión salarial:

La cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 24 no será de aplicación en los años de vigencia del Convenio.

No obstante, si el incremento pactado para el año 2024 resultara inferior al 0,85% del IPC real cerrado a 31 de diciembre de 2024, se aplicará el diferencial existente sobre la tabla de 2024, cuyos efectos surtirán desde el 1 de enero de 2024, debiendo abonarse en el primer trimestre de 2025 las diferencias salariales existentes.

ANEXO I

TÁBOA SALARIAL

	2020	2021	2022	2023	2024
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial de primera	1.262,29	1.281,22	1.306,85	1.326,45	1.346,35
Oficial de segunda	1.133,71	1.150,72	1.173,73	1.191,34	1.209,21
Auxiliar	1.005,01	1.020,09	1.040,49	1.056,09	1.071,94
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS					
Encargado/a general	1.459,84	1.481,74	1.511,37	1.534,04	1.557,05
Supervisor/a o encargado de zona	1.330,94	1.350,90	1.377,92	1.398,59	1.419,57
Supervisor/a o encargado de sector	1.228,13	1.246,55	1.271,48	1.290,56	1.309,91
Encargado/a de grupo o edificio	1.075,42	1.091,55	1.113,38	1.130,08	1.147,03
Responsable de equipo	1.035,89	1.051,43	1.072,46	1.088,54	1.104,87
GRUPO V PERSNOAL OBRERO					
Especialistas, Carretileros, y oficial de oficios	1.088,28	1.104,60	1.126,70	1.143,60	1.160,75
Peón/a especializado y ayudante/a de oficios varios	1.005,33	1.020,41	1.040,82	1.056,43	1.072,28
Limpiador o limpiadora y peón de oficios varios	995,78	1.010,72	1.030,93	1.046,39	1.062,09
Conductor/a-limpiador/a	1.164,86	1.182,33	1.205,98	1.224,07	1.242,43
OTROS CONCEPTOS DE CONVENIO					
Plus de Asistencia	68,32	69,34	70,73	71,79	72,87
Hora extra normal	7,59	7,70	7,86	7,98	8,10
Hora en domingo y festivo	8,88	9,01	9,19	9,33	9,47
Muerte o invalidez total	15.700,11	15.935,61	16.254,32	16.498,14	16.745,61
Invalidez absoluta o gran invalidez	19.189,01	19.476,85	19.866,38	20.164,38	20.466,84
Media	19,58	19,87	20,27	20,57	20,88
Completa	34,79	35,31	36,02	36,56	37,11
Dormida	58,44	59,32	60,50	61,41	62,33
Paga Octubre	425,02	431,40	50% Salario base	50% Salario base	Paga completa



Xoves, 7 de xullo de 2022

Núm. 129

Urbaser Ana Vega Pérez Poyatos		Urbaser Amparo Zapico Fernández Lanza
Comité Empresa Carmen Viaño Loureiro	Comité Empresa Vanessa Lima Gándara	Comité Empresa Emilio Fernández Rodríguez
Comité Empresa M ^a del Rocio Pérez Estevez	Comité Empresa Carlota Salgueiro Figueiras	
María do Tránsito Fernández (CIG)	Jesús Fernández Rodríguez (UGT)	Francisco J. Estevez Rodríguez (CCOO)

