

**Convenio colectivo provincial do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra  
(Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Ámbito de aplicación e duración

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo afecta a todo o persoal e empresas que se rexen pola ordenanza laboral para as empresas adicadas á limpeza de edificios e locais do 15 de febreiro de 1975, comprendendo o seu ámbito de aplicación a provincia de Pontevedra, así como os novos centros de traballo que no ámbito deste provincia se cren ou instalen.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Atópanse incluídos no ámbito de aplicación deste convenio todos os traballadores/as dependentes destas empresas, quedando excluídas aquelas persoas que de acordo coa ordenanza laboral vixente poidan saírse do seu ámbito.

Artigo 3º.-Ámbito funcional.

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

Artigo 4º.-Duración e vixencia.

Este convenio terá unha duración de tres anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro do ano 2007. Entrará en vigor aos 10 días da súa sinatura, ben que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2005 en todos os conceptos.

Este convenio entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais sempre que por calquera das partes non sexa denunciado cando menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. En 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 suba do IPC real.

Capítulo II

Xornada, vacacións, horas extras e licenzas

Artigo 5º.-Xornada laboral.

A xornada laboral ordinaria para o ano 2005 será de 39 horas semanais de traballo efectivo. Para o ano 2006 a dita xornada será de 38 horas e 45 minutos semanais de traballo efectivo. A xornada laboral ordinaria para o ano 2007 será de 38 horas e 30 minutos semanais de traballo efectivo.

A redución de xornada afectará unicamente os traballadores/as de xornada completa.

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

Os traballadores/as disporán de tres días de descanso ao ano que se gozarán os días Sábado Santo, 24 e 31 de decembro. Aqueles/as traballadores/as para os que eses días non sexan

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 143, do 27 de xullo de 2005.

laborables, gozaranos nas datas que acorden empresario e traballador/a. Se os días 24 e 31 de decembro, coinciden en domingo, eses días gozaranse noutra época do ano estando de acordo empresa e traballador/a.

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

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

Artigo 6º.-Traballo en domingos e festivos.

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

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

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

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

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

Artigo 7º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio gozará dun mes natural ininterrompido de vacacións anuais retribuídas, para optar entre os meses de xuño a setembro, ambos os dous inclusive.

En cada empresa elaboraranse as quendas correspondentes. Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as, seguirase en cada empresa unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo

preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Así mesmo, o traballador/a pluriempregado/a coordinará as súas vacacións nas ditas empresas para gozalas de forma conxunta, tomando como dato base a empresa onde traballa maior número de horas semanais; en todo caso aqueles traballadores/as que presten servizos en empresas que pechan por período de vacacións, entenderase este como período de referencia para coordinar.

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

O aboamento delas farase en función do salario base do convenio, antigüidade, complemento de asistencia, complemento de transporte e complemento de nocturnidade. Os complementos de asistencia e transporte aboaranse como pro rata do tempo traballado durante o ano.

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

O empresario saínte dunha contrata adxudicada a outra empresa, estará obrigada a liquidar a parte proporcional que lles corresponda aos/ás traballadores/as no concepto de vacacións.

Artigo 8º.-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.

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

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

Hora extra: 5,89 euros

Hora en domingo e festivo: 6,91 euros

Artigo 9º.-Licenzas.

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

a) Matrimonio ou unión de feito do traballador/a: 15 días naturais.  
b) Matrimonio de pais, pais políticos, fillos así como os parentes que convivan co traballador/a: 1 día natural.

c) Parto de esposa: 5 días laborais.  
d) Parto de filla ou filla política: 1 día natural.

e) Falecemento, enfermidade grave, accidente e hospitalización:  
-Do cónxuxe ou compañeiro/a : 5 días naturais  
-Pais, pais políticos e fillos: 3 días naturais.  
-Irmáns e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

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

Para os supostos de falecemento, o traballador ou 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 houberse convivencia entre o traballador/a e o falecido/a, a licenza sería de 2 días naturais.

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

g) Traslado de domicilio: 2 días laborais.  
h) Os/as traballadores/as que cursen con regularidade estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional, terán dereito a un permiso retribuído de ata 6 días ao ano para concorrer a exames, logo de comunicación do traballador/a á dirección da empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.

i) As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá

substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. No caso de parto múltiple aumentarase media hora máis por cada fillo ou filla.

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

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

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

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

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido 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, polo menos un terzo 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 completada neste punto constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

k) Igualmente o traballador/a, 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.

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

m) Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave ou por necesidades de operacións, se estableceran quendas de estancia no hospital co fin de atender o enfermo, o traballador/a 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 o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborais de licenza que gozase no caso do normal inicio dela. Para iso, realizarase o cálculo do número de días laborais que tería suposto a licenza de comezar o seu desfrute o día no que se produciu o feito causante. O traballador/a deberá comunicar e acreditar á empresa a concorrencia do feito causante, a súa intención de gozar a licenza en data posterior e sinalar os días laborais, que lle correspondan segundo o cálculo anterior, en que o faría. Ao remate do desfrute deberá acreditar que durante os días efectivamente gozados como licenza concurría hospitalización do familiar.

As referencias que nos puntos anteriores deste artigo fan ao cónxuxe, entenderanse feitos, así mesmo, á compañeira/o que de xeito estable e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a, e logo de certificación de convivencia que acredite a dita situación.

Artigo 10º.-Excedencias.

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

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

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

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres 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 contados desde 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 un ano, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores/as 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 desenvolven actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin a que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser

convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 11º.-Asistencia a consultorios médicos.

Todos os/as traballadores/as 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 ao traballador/a tivese o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os/as traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

O/a traballador/a que teña que acudir a un consultorio médico estará obrigado a avisar anticipadamente á empresa, a cal, porá á disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver á empresa unha vez cuberto polo médico.

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

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

### Capítulo III

Mellora nas condicións de traballo

Artigo 12º.-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 máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que quede do período de suspensión.

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

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das 16 semanas previstas, nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

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

-Protección a maternidade.

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

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacio

nal da Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desenvolver un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores/as, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para 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 en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

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

3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

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

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de

aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

-Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo

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

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

Artigo 13°.-Control médico obrigatorio.

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

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

Artigo 14°.-Roupas de traballo.

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

As empresas subministrarán dúas uniformidades aos traballadores e traballadoras ben ao inicio do contrato do traballador/a ben ao inicio do servizo da empresa, sen que neste caso sexa exixible uniformidade algunha a maiores durante un ano.

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

Os cristaleiros serán provistos de roupa de auga.

Con carácter exclusivo para centros hospitalarios e clínicos, as batas poderán cambiarse, de mutuo acordo e para todo o persoal do centro de traballo, por chaqueta curta e pantalón.

Artigo 15°.-Vestiaros.

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

Artigo 16°.-Seguro de accidentes de traballo.

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

O resto dos/as traballadores/as, aqueles que non alcancen a media xornada, tamén estarán incluídos, na mencionada póliza, ben que, neste caso, os capitais asegurados que se indican, se reducirán á metade. Para os casos de traballadores e traballadoras que non alcancen a media xornada nunha soa empresa e que se atopen prurriempregados por empresas do sector, terán dereito ao pagamento das indemnizacións a que puidese ter lugar, por parte de cada unha,

segundo o disposto neste artigo, con independencia de que o accidente se producirá durante o servizo a ela ou a outra das empregadoras.

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

-Morte ou invalidez total: 14.534,92 A.

-Invalidez absoluta ou grande invalidez: 17.764,89 A.

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 aos/ás traballadores/as en virtude da lexislación laboral vixente.

#### Capítulo IV

##### Adscrición do persoal

Artigo 17º.-Adscrición do persoal.

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

- a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo.
- b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo ou outra situación análoga, sempre e cando teñan prestado os seus servizos no centro obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida na letra a).
- c) Traballadores/as que con contrato de interinidade, substitúan a algún dos traballadores/as nomeados no punto anterior.
- d) Traballadores/as de novo ingreso que por exigencias do cliente se incorporen ao centro como consecuencia de ampliación de contrata, dentro dos catro últimos meses.
- e) O persoal incorporado pola anterior titular a este centro de traballo dentro dos catro meses, seguirán pertencendo á dita empresa e non se producirá a subrogación citada, agás que se acredite a súa nova incorporación ao centro e á empresa.

Segundo.-Todos os supostos anteriormente contemplados, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan ao final deste artigo, co polo menos 3 días de antelación ao inicio do servizo por parte da entrante ou no prazo de 3 días contados dende o momento en que a empresa entrante comunique veridicamente á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Pontevedra, ser a nova adxudicataria do servizo. De non existir as citadas comunicacións 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 os traballadores/as só se extingue no momento en que se produza o dereito á subrogación del á nova adxudicataria.

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

Cuarto.-Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares delas xestionarán o pluriemprego legal do traballador/a, así como o

aproveitamento conxunto do período de vacacións, aboándose pola empresa saínte o finiquito por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito se continúa traballando para a empresa.

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

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

Documentos que lle facilitará a empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento á Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados.

-Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.

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

-Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data do inicio do servizo como nova titular.

Artigo 18º.-Traslados a centros de traballo.

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador/a leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servizos nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixo, agás que por parte da dirección do centro no que presta os seus servizos, existan queixas razoadas e xustificadas con respecto ao cumprimento do traballo do produtor, ou por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licenzas do persoal do cadro de persoal. O dito traslado non poderá ser superior a trinta días dentro do mesmo ano. O posto de traballo do traslado non poderá ser ocupado. No momento de proceder ao traslado, a empresa estará obrigada a comunicarlle aos representantes legais dos traballadores/as a fin de buscar a solución menos gravosa

para o persoal. O empresario estará obrigado, por outra parte, a respectar a quenda que teña establecida o/a traballador/a, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existise outro centro de traballo coa mesma quenda.

Artigo 19º.-Mobilidade xeográfica.

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

Artigo 20º.-Peche de centro de traballo.

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

Para o caso de que houberse cambio do titular da contrata de limpeza, os traballadores/as que, en virtude do exercicio do dereito previsto no parágrafo anterior, queden adscrito ao novo centro deberán ser subrogados pola nova empresa. Para estes supostos, no caso de que houberse máis traballadores/as interesados no exercicio do dereito de adscrición preferente que postos para cubrir no novo centro, a selección deles farase seguindo o criterio de antigüidade enriba establecido.

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

Artigo 21º.-Altas na Seguridade Social.

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

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

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

Artigo 22º.-Liquidacións.

As liquidacións carecerán de efectos liberatorios se, logo de petición escrita do interesado/a, non estivese visado polo comité de empresa, delegado/a de persoal ou, no seu defecto, polo sindicato ao que estea afiliado o/a traballador/a.

Artigo 23º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as 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 os traballadores/as verbo deste 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 este convenio.

Artigo 24º.-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.

## Capítulo V

### Retribucións

Artigo 25º.-Salarios.

As retribucións correspondentes ás distintas categorías do persoal afectado por este convenio fíxanse na táboa salarial anexa que supoñen un incremento do 3,85% para o ano 2005, sobre as táboas correspondentes o ano 2004.

Para o ano 2006 producirase un incremento, aplicado sobre as táboas do ano anterior, igual ao IPC real rexistrado no conxunto do Estado durante o ano 2005 máis 0,50% máis, se é o caso, a porcentaxe resultante de garantir que o incremento aplicado o ano anterior sexa, polo menos, nun 0,40% superior ao IPC rexistrado ao remate do ano 2005.

Para o ano 2007 producirase un incremento, aplicado sobre as táboas do ano anterior, igual ao IPC real rexistrado no conxunto do Estado durante o ano 2006 máis 0,50% máis, se é o caso, a porcentaxe resultante de garantir que o incremento aplicado o ano anterior sexa, polo menos, nun 0,40% superior ao IPC rexistrado ao remate do ano 2006.

No ano 2008, no caso de que o IPC real no conxunto do Estado do ano 2007 superase o incremento salarial, a diferenza servirá de base para negociación do convenio de 2008.

O aboamento dos salarios deberase efectuar nos días 30 ao 31 do mes en que se perciban e como máximo o día 3 do mes seguinte.

Artigo 26º.-Antigüidade.

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

Artigo 27º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes a xullo e nadal, na contía, cada unha delas, dunha mensualidade de salario base do convenio máis antigüidade, se é o caso. As ditas pagas extraordinarias de xullo e nadal percibiranse na súa integridade, independentemente de que o traballador estivese en situación de IT durante o período de percibo de cada unha delas, e serán aboadas entre os días 10 e 20 dos respectivos meses.

Igualmente, percibirán entre os días 10 e 20 do mes de marzo unha paga de beneficios, na contía dunha mensualidade de salario base do convenio, máis a antigüidade, se é o caso. Esta paga haberá de referirse ao ano natural anterior, aboándose a pro rata dos días traballados, non obstante, esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivese en situación de IT durante o período de percibo da dita paga.

O persoal que goce de vacacións durante o mes de xullo terá dereito a un anticipo do 90% do importe da paga extraordinaria de xullo, sinalada no parágrafo primeiro.

Artigo 28º.-Complemento de transporte e locomoción.

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de complemento de transporte no ano 2005 a cantidade de 74,54 euros mensuais, efectuándose o seu percibo en 12 pagas. Por cada día de ausencia ao traballo descontarase a cantidade de 3,35 A.

Para os anos 2006 e 2007 incrementaranse estas contías na mesma porcentaxe que o salario.

Dado as especiais características do sector o complemento de transporte aboarase a pro rata do tempo traballado, non tendo este concepto a consideración de salario a ningún efecto, polo cal non se computará para o cálculo de antigüidade, gratificacións extraordinarias, paga de beneficios, etc. e tampouco se percibirá cando se atope en situación de incapacidade temporal, queda mesmamente exento de cotización á seguridade social.

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

Artigo 29º.-Complemento de asistencia.

Para o ano 2005, establécese a cantidade de 53,06 euros. Por cada día de ausencia ao traballo descontarase a cantidade de 2,38 A, non considerándose como ausencia, para estes efectos, o descanso semanal ao que teña dereito o traballador/a.

Para os anos 2006 e 2007 incrementaranse estas contías na mesma porcentaxe que o salario. Este complemento de asistencia aboarase a pro rata do tempo traballado.

Artigo 30º.-Complemento de toxicidade, perigosidade e nocturnidade.

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

O complemento de nocturnidade previsto na letra b) do mesmo corpo legal, percibirase na contía do 35% sobre o salario base de cada categoría. Os/as traballadores/as de nova contratación percibirano igualmente.

Os/as traballadores/as que teñan dereito a percibir o complemento de nocturnidade percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario base mensual de trinta días, aboándose a pro rata do tempo traballado.

O complemento de perigosidade pagarase aos/ás traballadores/as que habitualmente presten os seus servizos sobre estada, ou cos pes sobre escaleira situados a unha altura superior a 1 m 80 cm. Este complemento aboarase por tempo efectivo de traballo.

Artigo 31º.-Incapacidade temporal.

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

Por outra banda, nos supostos de IT, calquera que fose a súa causa, que motiven a hospitalización do traballador/a, as empresas completarán durante a hospitalización a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario convenio máis a antigüidade e complemento de asistencia, se é o caso.

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

Artigo 32º.-Anticipos.

As traballadoras e traballadores terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobramento dos salarios, anticipos a conta do traballo xa realizado, non podendo ser superior ao 80% do realmente traballado.

Artigo 33º.-Axudas de custo.

Os/as traballadores/as que por razóns de prestación de servizo sexan desprazados 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 custos, percibindo media axuda de custo cando o traballador/a deba realizar unha comida; axuda de custos completa, cando deba realizar dúas comidas, e axuda de custos completa con pernoita cando deba efectuar dúas comidas e pernoitar fóra do domicilio do traballador/a.

A contía das axudas de custo será a seguinte:

Ano 2005.

- a) Media axuda de custo: 14,49 euros día.
- b) Axuda de custo completa: 25,72 euros día.
- c) Axuda de custo con pernoctación: 43,22 euros día.

Para os anos 2006 e 2007 incrementaranse estas contías na mesma porcentaxe que o salario

## Capítulo VI

### Acción social

#### Artigo 34º.-Xubilación.

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

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

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, e/ou non cumpra calquera outro

requisito exixido pola lexislación vixente, en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir todos os requisitos legais, para ter dereito á citada prestación, momento en que se causará baixa de xeito inmediato.

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

#### Artigo 35º.-Medidas de fomento de emprego.

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

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

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

#### Artigo 36º.-Promoción da renovación de cadro de persoal.

Co obxectivo de incentivar aos traballadores e traballadoras na súa participación na creación de emprego mozo a través da renovación de cadros de persoal, aquel/la que solicite a baixa voluntaria na empresa percibirá, de mutuo acordo entre ambas as 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 caso e de xeito inmediato, os traballadores/as que soliciten a baixa voluntaria aos 63 e aos 64 anos terán dereito a percibir dúas mensualidades de salario real, percibindo unha mensualidade de salario real aqueles/as que o fagan a cumprir os 65 anos.

Artigo 37º.-Xubilación parcial e contrato de relevo.

1. Ao abeiro do artigo 166.2º da Lei de seguridade social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores,

recoñécese aos traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85% cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 60 anos.

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

3. Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas o que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a subrogación empresarial, a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se pactasen coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pagamento de salario.

Así mesmo, a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

4. O 15% da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen exixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

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

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

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

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

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

Nos supostos de pluriemprego do traballador/a xubilado/as, as porcentaxes de redución de xornada vincularanse ao contrato sobre o que a empresa e o traballador/a conviñan a súa modificación, sen que poida considerarse que se refira ao total da xornada que

fai o traballador/a nos seus distintos empregos. Nos ditos supostos de pluriemprego a compatibilidade entre o gozo da xubilación parcial e os outros traballos do pluriempregado rexéranse polo disposto no artigo 14.1º a) do Real decreto 1131/2002, do 31 de outubro.

Artigo 38º.-Período de proba.

O período de proba quedará nun máximo de:

-15 días para o persoal non titulado.

-3 meses para o persoal titulado.

Capítulo VII

Acción sindical

Artigo 39º.-Acción sindical e garantía de cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema rexerá o 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 comunicarllo a ela 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 con máis de 25 traballadores/as.

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

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

De acordo co establecido no artigo 68 e) do Estatuto dos traballadores, en cada empresa se poderá establecer a acumulación do crédito horario dos representantes legais dos traballadores (delegados/as de persoal ou membros do comité de empresa) nun 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 40º.-Asembleas.

Os traballadores/as dunha mesma empresa terán dereito a reunirse en asemblea, unha vez ao mes e por un tempo máximo de dúas horas durante a xornada debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha

antelación de 48 horas, agás situacións excepcionais de conflito ou folga, na que abondará con avisar con 24 horas de antelación.

Artigo 41º.-Formación.

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

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

Artigo 42º.-Lei de prevención de riscos laborais.

Seguirase o disposto na Lei de prevención de riscos laborais do 10 de febreiro de 1996.

Artigo 43º.-Partes asinantes.

As partes asinantes deste convenio son en representación dos traballadores, as centrais sindicais Comisións Obreiras (CC.OO.), Unión Xeral de Traballadores (UGT) e Confederación Intersindical Galega (CIG).

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

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio, e en xeral, para atender cantas cuestións deriven da aplicación del, establécese unha comisión paritaria que estará integrada por 4 representantes empresariais e 4 representantes dos traballadores, todos eles de entre os integrantes da comisión do convenio.

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

Artigo 44º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio, formada por representantes de ambas partes, que terá como finalidade vixiar o cumprimento do convenio e da normativa laboral, en xeral.

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

Artigo 45º.-Empresas de traballo temporal.

Calquera empresa de limpeza non poderá contratar a través das empresas de traballo temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como, calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

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

Artigo 46º.-Lexislación subsidiaria.

En todo aquilo que non quede determinado especificamente neste convenio, seguirase o disposto pola ordenanza de traballo para as empresas dedicadas a limpeza de edificios e locais, aprobada en data 15 de febreiro de 1975, e no que nela non estea previsto ou regulado, serán de aplicación esas normas establecidas na lexislación laboral xeral.

No suposto de derogación da ordenanza laboral de limpeza de edificios e locais, os aspectos non regulados neste convenio provincial e que se recollan na ordenanza laboral derogada, pasarán a formar parte provisionalmente do convenio provincial, mentres non se negocie un convenio colectivo de ámbito superior que a substitúa.

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

Artigo 47º.-Dereitos lingüísticos e normalización do galego.

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

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

Artigo 48º.-Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que 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 do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

Artigo 49º.-Emprego fixo.

As partes asinantes deste convenio, para unha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo como cadro de persoal

fixo mínimo das empresas o 40% da cadro de persoal total, entendendo por esta a media dos últimos 12 meses.

Disposicións adicionais

Primeira.-As diferenzas ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2005, serán aboados polas empresas no prazo máximo de 45 días naturais contados desde a data da resolución do delegado provincial de traballo, acordando a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos e a súa publicación no BOP de Pontevedra.

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

## ANEXO

### Táboa de salarios 2005

#### Limpeza de edificios e locais

<b>Categorías</b>	<b>Ano 2005</b>
Grupo I persoal directivo e técnico	
Subgrupo I. Persoal directivo	
Director	1.664,77
Director comercial	1.511,64
Director administrativo	1.511,64

Xefe de persoal	1.511,64
Xefe de compras	1.511,64
Xefe de servizos	1.511,64
Subgrupo II persoal titulado	
Titulado grao superior	1.198,65
Titulado grao medio	1.064,83
Titulado laboral ou profesional	905,59
Grupo II persoal administrativo	
Xefe administrativo de primeira	1.132,04
Xefe administrativo de segunda	1.058,80
Caixeiro	958,91
Oficial de primeira	905,60
Oficial de segunda	805,77
Auxiliar	705,83
Telefonista	698,81
Grupo III mandos intermedios	
Encargado xeral	1.058,99
Supervisor ou encargado de zona	958,92
Supervisor ou encargado de sector	879,08
Encargado de grupo ou edificio	760,50
Responsable de equipo	729,97
Grupo IV persoal subalterno	
Ordenanza	698,82

Almaceneiro	698,82
Listeiro	698,82
Grupo V persoal obreiro	
Especialistas, carretilleiros, e oficial de oficios varios	770,50
Peón especializado e axudante de oficios varios	706,08
Limpador ou limpadora e peón de oficios varios	698,66
Condutor-limpador	829,95