

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS*

*Código de Convenio número 36000895011981*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo do sector de Limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación das asociacións ASPEL e AELPO-AFELIN e da parte social polos representantes das Centrais sindicais UGT, CCOO e CIG, en data 28 de xuño do 2019.

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

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

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

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

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

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

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

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



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

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

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

*Artículo 2. Ámbito personal*

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

*Artículo 3. Ámbito funcional*

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

*Artículo 4. Duración y vigencia*

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 6. Trabajo en domingos y festivos*

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

#### *Artículo 7. Vacaciones*

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

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

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

#### *Artículo 8. Horas extraordinarias*

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

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

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

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

#### *Artículo 9. Licencias*

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

g) Traslado de domicilio, 2 días laborales.

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

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

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

### *Artículo 10. Excedencias*

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

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

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

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

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





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

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

#### *Artículo 11. Asistencia a consultorios médicos*

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

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

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

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

### *CAPÍTULO III. Mejora en las condiciones de trabajo*

#### *Artículo 12. Cambio de puestos de trabajo por embarazo*

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

### *Protección a la maternidad*

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

### *Situación protegida*

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

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



*Artículo 13. Control médico obligatorio*

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

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

*Artículo 14. Ropas de trabajo*

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

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

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

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

*Artículo 15. Vestuarios*

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

*Artículo 16. Seguro de accidentes de trabajo*

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

#### *CAPÍTULO IV Adscripción de personal*

##### *Artículo 17. Adscripción del personal*

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

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

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

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*Artículo 18. Traslado a centros de trabajo*

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

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

*Artículo 19. Movilidad geográfica*

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

*Artículo 20. Cierre de centro de trabajo*

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

#### *Artículo 21. Altas en la Seguridad Social*

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

#### *Artículo 22. Liquidaciones*

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

#### *Artículo 23. Condiciones más beneficiosas*

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

#### *Artículo 24. Absorción y compensación*

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

### *CAPÍTULO V. Retribuciones*

#### *Artículo 25. Salarios*

Los incrementos en todos los conceptos serán los siguientes:

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





Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

#### *Artículo 26. Antigüedad consolidada*

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

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

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

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

#### *Artículo 27. Pagas extraordinarias*

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

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*Artículo 28. Complemento Convenio*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 29. Complemento de toxicidad, peligro y nocturnidad*

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

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

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

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

Este Complemento se abonará por tiempo efectivo de trabajo.

*Artículo 30. Incapacidad temporal*

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

### *Artículo 31. Anticipo*

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

### *Artículo 32. Ayudas de coste/dietas*

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

La cuantía de las dietas será la siguiente:

## *CAPÍTULO VI. Acción social Artículo*

### *33. Jubilación*

#### *1. Jubilación anticipada.*

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

#### *2. Jubilación parcial.*

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

*Artículo 35. Promoción de la renovación de personal*

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

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

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

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

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

*Artículo 36. Período de prueba*

El período de prueba quedará en uno máximo de:

15 días para personal no titulado.

3 meses para el personal titulado.

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

Nombre del cedente y del cesionario.

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

#### *Artículo 38. Asambleas*

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

#### *Artículo 39. Formación*

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

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

#### *Artículo 40. Ley de prevención de riesgos laborales*

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*COMITE DE SALUD LABORAL O DELEGADOS DE PREVENCIÓN*

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

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

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

*Artículo 41. Partes firmantes*

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

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

*Artículo 42. Comisión paritaria*

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

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

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

Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 43. Cláusula de descuelgue salarial*

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

#### *Artículo 44. Empresas de trabajo temporal*

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

*Artículo 45. Legislación subsidiaria*

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

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

*Artículo 46. Derechos lingüísticos y normalización del gallego*

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

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

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

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

*Artículo 48. Empleo fijo*

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

*Artículo 49. Contrato de trabajo a tiempo parcial*

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

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





Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

#### *Artículo 50. Planes de igualdad*

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

#### *DISPOSICIONES ADICIONALES*

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

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

Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:

<https://sede.depo.gal>

Código seguro de verificación:JQYWT0D03JGWRJ77



Mércores, 28 de agosto de 2019

Núm. 164

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



Xoves, 2 de xaneiro de 2020

Núm. 1

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

**Convenios colectivos**

*ACORDO DA COMISIÓN PARITARIA DO SECTOR DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS*

*Código de Convenio número 36000895011981*

Visto o Acordo da Comisión paritaria polo que se aclaran os artigos 26 e 35 do convenio colectivo do sector de Limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación das asociacións ASPEL e AELPO-AFELIN e da parte social polos representantes das Centrais sindicais UGT, CCOO e CIG, en data 04 de decembro do 2019.

*Primeiro.*—Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17 de decembro do 2019.

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

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

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

*Terceiro.*—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e castelán.

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

Vigo, 18/12/2019.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



Xoves, 2 de xaneiro de 2020

Núm. 1

**ACTA COMISIÓN PARITARIA  
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS  
DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA**

LUGAR: Avda. García Barbón 104-1ªPlanta (sede Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra)

DATA: 4 de decembro de 2019

HORA DE COMENZO: 11.00 h

HORA DE FINALIZACIÓN: 13.00 h

SECRETARIO: D. Jesús Castiñeira Diz, Técnico CEP.

*REPRESENTACIÓN QUE ASUME LA FIRMA DEL ACTA:*

Centrais sindicais:

**-CCOO**

D. Francisco Estévez Rodríguez

D. Luis Rodas García

**-CIG**

D<sup>a</sup>. Maria do Tránsito Fernández Fernández (Secretaria Nacional CIGSERVIZOS)

D. Xusto Fernández Vilas

**-UGT**

D. Jesús Fernández Rodríguez

Parte Empresarial:

**-ASPEL**

D. José Félix Valderrey de la Huerga

D. Sergio Limia Prado

**-AELPO-AFELIN**

D. Alberto Muñoz Rodríguez

D. Alberto Ortega Rodríguez



Xoves, 2 de xaneiro de 2020

Núm. 1

*Nota:* Incorpórase como ANEXO I a relación dos asistentes á reunión, que asinan a acta, coa indicación respectiva dos seus DNI.

Reunida a COMISIÓN PARITARIA do Convenio Colectivo Provincial de Pontevedra do sector de Limpeza de edificios e Locais, a pedimento de CCOO, de acordo con escrito de data 06/11/2019 (que se adxunta á presente acta) e de acordo con escrito da CIG de data 12 de novembro, acordan:

1º.—Aclarar que sobre o novo complemento de “antigüidade consolidada”, ao que se refire o artigo 26, aplicárase os mesmos incrementos anuais contemplados para o salario base.

2º.—Aclarar que cando o artigo 35 do convenio, no seu último parágrafo, outorga o dereito para gozar dun mes de vacacións a aqueles/ as traballadores/ as que soliciten baixa voluntaria ao cumprir 65 anos” refírese a que dito dereito estará en vigor durante todo o período en que permaneza coa devandita idade.

3º.—Autorizar á persoa habilitada do Consello Galego de Relacións Laborais para a inscrición destes acordos na PLATAFORMA REGCOM, así como en todos os rexistros que resulten procedentes.

E sen máis asuntos que tratar levántase a sesión, ás 13: 00 horas, asinando no lugar e data indicados na cabeceira todos os membros da COMISIÓN PARITARIA.

**ANEXO I – RELACIÓN DE ASISTENTES****PARTE SINDICAL**

CCOO	ASISTE
D. Francisco Estévez Rodríguez - 36064859P	X
D. Luis Rodas García - 50179927E	X

CIG	ASISTE
Dª. Maria do Tránsito Fernández Fernández - 35299919W	X
D. Xusto Fernández Vilas - 36045055F	X

UGT	ASISTE
D. Jesús Fernández Rodríguez - 36095514G	X

**PARTE EMPRESARIAL**

AELPO-AFELIN	ASISTE
D. Alberto Muñoz Rodríguez - 36097732Z	X
D. Alberto Ortega Rodríguez - 36095101M	X

ASPEL	ASISTE
D. José Félix Valderrey de la Huerga - 16785674K	X
D. Sergio Limia Prado - 22567007M	X

**ACTA COMISIÓN PARITARIA  
CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES  
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA – REUNIÓN/ACUERDO FINAL**

LUGAR: Avda. García Barbón 104-1ªPlanta (sede Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra)

FECHA: 4 de diciembre de 2019

HORA DE COMIENZO: 11.00 h

Poden verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:TCJ4VLJAJRDLCO



Xoves, 2 de xaneiro de 2020

Núm. 1

HORA DE FINALIZACIÓN: 13.00 h

SECRETARIO: D. Jesús Castiñeira Diz, Técnico CEP.

*REPRESENTACIÓN QUE ASUME LA FIRMA DEL ACTA:*

Centrales sindicales

**-CCOO**

D. Francisco Estévez Rodríguez

D. Luis Rodas García

**-CIG**

D<sup>a</sup>. Maria do Tránsito Fernández Fernández (Secretaria Nacional CIGSERVIZOS)

D. Xusto Fernández Vilas

**-UGT**

D. Jesús Fernández Rodríguez

Parte Empresarial:

**-ASPEL**

D. José Félix Valderrey de la Huerga

D. Sergio Limia Prado

**-AELPO-AFELIN**

D. Alberto Muñoz Rodríguez

D. Alberto Ortega Rodríguez

*Nota:* Se incorpora como ANEXO I la relación de los asistentes a la reunión que firman el acta, con la indicación respectiva de sus DNI.

Reunida la COMISIÓN PARITARIA del Convenio Colectivo Provincial de Pontevedra del sector de Limpieza de edificios y Locales, a petición de CCOO, de acuerdo con escrito de fecha 06/11/2019 (que se adjunta a la presente acta) y de acuerdo con escrito de la CIG de fecha 12 de noviembre, acuerdan:

1º.—Aclarar que sobre el nuevo complemento de “antigüedad consolidada”, al que se refiere el artículo 26, se aplicará los mismos incrementos anuales contemplados para el salario base.





Xoves, 2 de xaneiro de 2020

Núm. 1

2º.—Aclarar que cuando el artículo 35 del convenio, en su último párrafo, otorga el derecho a disfrutar de un mes de vacaciones a aquellos/as trabajadores/as que soliciten baja voluntaria al cumplir 65 años” se refiere a que dicho derecho estará en vigor durante todo el período en que permanezca con dicha edad.

3º.—Autorizar a la persona habilitada del Consello Galego de Relaciones Laborales para la inscripción de estos acuerdos en la PLATAFORMA REGCOM, así como en todos los registros que resulten procedentes.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, a las 13: 00 horas, firmando en el lugar y fecha indicados en la cabecera todos los miembros de la COMISIÓN PARITARIA.

**ANEXO I – RELACIÓN DE ASISTENTES****PARTE SINDICAL**

<b>CCOO</b>	<b>ASISTE</b>
D. Francisco Estévez Rodríguez - 36064859P	X
D. Luis Rodas García – 50179927E	X

<b>CIG</b>	<b>ASISTE</b>
Dª. Maria do Tránsito Fernández Fernández - 35299919W	X
D. Xusto Fernández Vilas – 36045055F	X

<b>UGT</b>	<b>ASISTE</b>
D. Jesús Fernández Rodríguez - 36095514G	X

**PARTE EMPRESARIAL**

<b>AELPO-AFELIN</b>	<b>ASISTE</b>
D. Alberto Muñoz Rodríguez - 36097732Z	X
D. Alberto Ortega Rodríguez – 36095101M	X

<b>ASPEL</b>	<b>ASISTE</b>
D. José Félix Valderrey de la Huerga – 16785674K	X
D. Sergio Limia Prado - 22567007M	X



Martes, 15 de febreiro de 2022

Núm. 31

**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 DA COMISIÓN PARITARIA DE MODIFICACIÓN DO TEXTO DO SECTOR DA  
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS*

*Código de Convenio número 36000895011981*

Visto o Acordo da Comisión paritaria polo que se aproba o texto de modificación do convenio sector LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, con domicilio en Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación das organización empresariais ASPEL e AELPO-AFELIN e da parte social, polos organizacións sindicais UGT, CCOO e CIG, en data 22 de decembro do 2021.

*Primeiro.*- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 13 de xaneiro 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, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

**A C O R D A:**

*Primeiro.*- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:88PEXF9WZ2V5Q6ID



Martes, 15 de febreiro de 2022

Núm. 31

*Segundo.-* Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

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

Vigo, 01/02/2022.—A Xefa Territorial

**ACTA COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA  
DE EDIFICIOS E LOCAIS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA**

LUGAR: Avda. García Barbón 104-1ªPlanta (sede Confederación Provincial de Empresarios de Pontevedra)

DATA: 22 de Diciembre de 2021

HORA DE COMENZO: 12.30 h

SECRETARIO: D. Jesús Castiñeira Diz, Técnico CEP.

*REPRESENTACIÓN QUE ASUME A FIRMA DA ACTA:*

*Centrais sindicais:*

-CCOO

D. Francisco Estévez Rodríguez

-CIG

D. Xusto Fernández Vilas

-UGT

D. Jesús Fernández Rodríguez

Parte Empresarial:

-ASPEL

D. José Félix Valderrey de la Huerga

D. Sergio Limia Prado

-AELPO-AFELIN

D. Alberto Muñoz Rodríguez

D. Miguel Anxo Rodríguez López

D. Alberto Ortega Rodríguez



Martes, 15 de febreiro de 2022

Núm. 31

O pasado 17 de novembro de 2021 a representación da CIG instou a convocatoria da Comisión Paritaria do Convenio Colectivo de Limpeza de Edifícios e Locais ao obxecto de interpretar o artigo 27, ao detectar a parte sindical que non se estaba abonando correctamente a porcentaxe pactada da paga de outubro de 2021.

Tras o debate correspondente ACÓRDASE aclarar con respecto ao citado artigo o seguinte:

“A paga extraordinaria do mes de outubro debe abonarse no ano 2021 no 75% do salario basee máis a correspondente antigüidade e no ano 2022 o 100%, respetando, en calquera caso, o pagamento establecido no mesmo artigo 27 do convenio”.

Autorízase á persoa habilitada do Consello Galego de Relacións Laborais para a inscrición deste acordo na PLATAFORMA REGCOM, así como en todos os rexistros que resulten procedentes.

E sen máis asuntos que tratar levántase a reunión, ás 13:15 horas. Dou fe e asino no lugar e data indicados na cabeceira.

Asdo: Jesús Castiñeira Diz.

DNI e firma dos representantes da Comisión:

