

Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR
SERVIZO DE TRABALLO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MANTELNOR LIMPIEZAS, PARA O PERSOAL DE LIMPEZA DA CASA DO CONCELLO E OUTRAS DEPENDENCIAS DO CONCELLO DE VIGO

Código de Convenio número 36004271012008

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal de limpeza da casa do concello e outras dependencias do concello de Vigo, adscrito á empresa MANTELNOR LIMPIEZAS, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa, en data 14 de decembro do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 15 de decembro do 2017.

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 á 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, 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 de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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

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

Vigo, 23/01/2018.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DE LIMPEZA DA CASA DO CONCELLO E OUTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPAIS DO CONCELLO DE VIGO

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN

Artigo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente convenio aplicarase a tódolos traballadores/as adscritos ao servizo de limpeza da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, que a empresa MANTELNOR LIMPEZAS actual adxudicataria, ou a empresa que a poda substituír, ten concertado co Concello de Vigo.

Artigo 2. ÁMBITO PERSOAL

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

www.cigservizos.org

Artigo 3. ÁMBITO FUNCIONAL

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

Artigo 4. DURACIÓN E VIXENCIA

Este Convenio terá unha duración catro anos, contados do 1 de xaneiro de 2016 ao 31 de decembro do ano 2019. Entrará en vigor os 10 días da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2016 en tódolos conceptos.

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:SZD03BSYNV1BBSHX



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do Convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real.

CAPITULO II

XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENZAS

Artigo 5. XORNADA LABORAL

A xornada laboral será de 36 horas e media semanais de traballo efectivo. No suposto de que as traballadoras/es tiveran xornada laboral completa desenrolada de maneira continuada establécese un descanso de 30 minutos que se computarán como tempo traballado efectivo.

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

Asemade os/as traballadores/as terán tres días adicionais de descanso. Estes días serán gozados nas datas que acorden entre empresario e traballador/a.

Cando en algún centro traballo obxeto da contrata administrativa se deran vacantes sempre que estean motivadas por xubilacións, ampliacións, incapacidades permanentes ou ceses voluntarios, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, os/as traballadores/as que presten servizos no dito centro, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan; se nese centro xa tivesen xornada completa, se lle daría o incremento ao persoal que estivese noutros centros de dependencias do concello, que non tivesen a xornada completa, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan. No suposto que houberen traslados dun centro a outro, as horas deixadas pola traballadora trasladada se repartirán entre as que sigan no centro (sempre quen non teñan a xornada completa prevista neste convenio) do lugar deixado pola traballadora, sempre que no n existan razóns técnicas, produtivas e organizativas que o impidan. A empresa tamén ofertará aumentos de xornada noutros centros de traballo onde estea presente a empresa.

Dito incremento afectará ao persoal fixo; o único requisito será seguir unha orde de antigüidade no centro de traballo e non ter xornada completa, computando como tal a xornada que puidera desenrolar con diferentes empresas en distintos centros de traballo. Ao persoal eventual se lle aplicará o aumento sempre que non exista ningunha solicitude por parte do persoal indefinido.

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

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 6. VACACIÓNS

O persoal afectado por este convenio gozará de trinta e un días naturais ininterrompido de vacacións anuais retribuídas, para aproveitar entre os meses de xullo a setembro, ámbolos dous inclusive. O inicio das vacacións terá lugar en día laborable que non sexa nin Sábado, Domingo, festivo ou día de descanso.

En cada empresa elaboraranse as quendas correspondentes. Para a elección de quenda por parte dos traballadores/as, seguirase na empresa unha orde rotativa de preferencia, de tal maneira que quen tivo preferencia de elección de quenda o ano anterior, é o último á hora de elixir quenda no ano seguinte. Así mesmo, o traballador/a pluriempregado/a coordinará as súas vacacións en ditas empresas para gozalas de forma conxunta, tomando como dato base a empresa onde traballa maior número de horas semanais; en todo caso 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 de aquel dos traballadores/as afectados/as, pola permuta que antes comece o dito período.

O aboamento das mesmas farase en función do salario base do convenio, antigüidade, plus de asistencia, plus de transporte e plus de nocturnidade que o traballador estivera cobrando.

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

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada de calquera causa (enfermidade, accidente, embarazo, risco durante o embarazo e lactación natural, o parto, a suspensión de maternidade, as licenzas por nacemento ou a suspensión de paternidade, etc), as persoas poderán gozar de dito período en data diferente, unha vez rematada a IT aínda que o ano natural tivera aspirado.

Artigo 7. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

O abono das horas pagaranse nas contias reflectidas no Anexo I "Conceptos Económicos".



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 8. LICENZAS

Previa solicitude dos traballadores/as afectados 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 parentes que convivan co traballador/a: 1 día natural.
- c) nacemento de fillo/a: 5 días laborais.
- d) parto de filla ou filla política: 1 día natural.
- e) Falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario:
 - do cónxuxe ou compañeiro/a : 5 días naturais
 - pais, pais políticos: 3 días naturais.
 - fillos/as: 5 días laborais no suposto de falecemento; no resto de supostos, terá que xustificar a convivencia do fillo/a co sua nai ou/e pai, senón houbese serían 5 días naturais
 - irmáns, netos e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días naturais.

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

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

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.

- h) Traslado de domicilio: 2 días laborais.

- i) Divorcio: 2 días naturais.

k) 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 seis días ao ano para concorrer a exames, previa comunicación do traballador/a á Dirección da Empresa con quince días de antelación e xustificación correspondente.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

l) As traballadoras por lactación dun fillo menor de doce 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. 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 a o traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

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

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 12 anos ou discapacitado físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alúmenos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

A redución de xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual, dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante si dous ou mais traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

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

m) 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.

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

ñ) Se por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermidade grave o por necesidades de operacións, estableceranse quendas de estancia no hospital ao fin de atender ao 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.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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

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

o) PATERNIDADE:

Dereito a suspensión do contrato de trece días, ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada crianza a partir da segunda. (súmanse aos días de licenza estipulados en convenio ou no ET)

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

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

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

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

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

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

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

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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

Artigo 9. EXCEDENCIAS

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

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

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

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

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos, 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 desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente 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 dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, se é o caso, viñérase gozando.

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 10. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS

Tódolos/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 ó 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 a disposición do traballador/a o xustificante correspondente, que deberá devolver a 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 ó especialista fóra da localidade.

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

CAPITULO III

MELLORA NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO

Artigo 11. CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO
SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

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

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 12 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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 discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán goza-los de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

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

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

PROTECCIÓN A MATERNIDADE

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

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran intuír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.

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

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

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

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

SITUACIÓN PROTEXIDA

www.cigservizos.org

Os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo.

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

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

Artigo 12. CONTROL MÉDICO OBRIGATORIO

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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 13. ROUPAS DE TRABALLO

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

As empresas suministrarán dúas uniformidades aos traballadores e traballadoras ben ao inicio do contrato do traballador/a ben ao inicio do servicio da empresa, sin que neste caso sexa esixible uniformidade algunha a maiores durante un ano.

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

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

Artigo 14. VESTIARIOS

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

Artigo 15. SEGURO DE ACCIDENTES

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

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

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

- Morte ou invalidez total: cantidade reflectida no Anexo I “Conceptos Económicos”
- Invalidez absoluta ou grande invalidez: cantidade reflectida no Anexo I “Conceptos Económicos”



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

As ditas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente “in itinere” e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan ós/ás traballadores/as en virtude de lexislación laboral vixente.

CAPITULO IV ADSCRICIÓN DO PERSOAL

Artigo 16. ADSCRICIÓN DO PERSOAL

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

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

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

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

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

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

3.—Traballadores/as con contratos de interinidade que substitúan algúns dos traballadores mencionados no apartado segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

4.—Traballadores/as de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

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

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

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

Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares das mesmas xestionarán o pluriemprego legal do traballador/a, así como o aproveitamento conxunto do período de vacacións, aboándosele pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o finiquito se continúa traballando para a empresa.

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

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

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

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

2.—DIVISIÓN DE CONTRATAS

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade ben sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos ao obxecto de posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores/as que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos catro últimos meses, sexa cal fora a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

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

3.—AGRUPACIÓNS DE CONTRATAS

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

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

4.—OBRIGATORIEDADE

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

5.—DOCUMENTOS A FACILITAR

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

- a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- b) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario dos traballadores/as afectados.
- c) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

d) Relación do persoal especificando : nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e período de goce das vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadores, se especificará o período de mandato do mesmo.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

e) Fotocopia dos contratos dos traballadores/as afectados pola subrogación.

f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, no que se faga constar que este recébea da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non ficando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adjudicataria na data de inicio do servizo da nova titular. O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores ó obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

PACTO DE REPERCUSIÓN EN PREZOS E COMPETENCIA DESLEAL

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

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

Artigo 17. TRASLADOS A CENTROS DE TRABAJO

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 ó cumprimento do traballo do traballador/a.

Cando por necesidade evidente da empresa de ocupalo noutro centro de traballo por enfermidade, vacacións e demais licenzas do persoal de cadro de persoal, dito traslado non poderá ser superior a trinta días dentro do mesmo ano. O posto de traballo do trasladado non poderá ser ocupado. No momento de proceder ó traslado, a empresa estará obrigada a comunicarllelo os representantes legais dos traballadores/as a fin de busca-la solución menos gravosa para o persoal. O empresario estará obrigado, por outra parte, a respectala quenda que teña establecido o/a traballador/a, sempre que este realizase xornada completa nun único centro de traballo e existira outro centro de traballo coa mesma quenda.

Artigo 18. MOBILIDADE XEOGRÁFICA

Os traballadores/as, fixos da Casa do Concello e outras dependencias municipais do Concello de Vigo, non poderán ser trasladados do mesmo a outro centro de traballo da mesma empresa adjudicataria, que non sexan as dependencias municipais do Concello de Vigo.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 19. PECHE DE CENTRO DE TRABALLO

No caso de que un centro 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 ser adscritos ó novo centro ata cubrir as necesidades contratadas para o mesmo. No caso de que existan máis traballadores/as interesados en exercer este dereito preferente que postos de traballo no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores/as que teñan maior antigüidade no centro de traballo pechado.

Artigo 20. ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

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

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

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

Artigo 21. LIQUIDACIÓNS

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

Artigo 22. CONDICIÓNS MÁIS BENEFICIOSAS

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

Artigo 23. ABSORCIÓN

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

CAPITULO V *RETRIBUCIÓN*

Artigo 24. SALARIOS

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

Os incrementos salariais serán os seguintes:

- Ano 2016: 0% sobre o salario base do ano 2015
- Ano 2017: 1,6% sobre o salario base do ano 2016
- Año 2018: 1% sobre o salario base do ano 2017
- Año 2019: 1% sobre o salario base do ano 2018

O aboamento dos salarios deberá efectuarse nos días 30 ou 31 do mes no que se perciba, e como máximo o día 3 do mes seguinte.

REVISIÓN SALARIAL

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

Artigo 25. ANTIGÜIDADE

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 servizos prestados na mesma empresa, na contía do cinco por cento para cada trienio sobre o salario base.

Artigo 26. PAGAS EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado por este convenio percibirá 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 tivera estado 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 actual do convenio, máis a antigüidade, se é o caso. Dita paga haberá de referirse ó ano natural anterior, aboándose a prorrogada dos días traballados. Non obstante, esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivera en situación de IT durante o período de percibo de dita paga.

Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Establécese unha cuarta paga cuxa contía irá reflectida no Anexo I “Conceptos Económicos” de cada un dos anos de vixencia do convenio, aumentando 125 euros no ano 2018 e 125 euros no ano 2019, sobre os 75 euros vixentes incrementarase tamén o aumento salarial do convenio así como a súa revisión salarial correspondente se a houbese.

Esta paga consolidable aboarase no mes de outubro entre os días 10 e 20 de dito mes.

Dita gratificación terá o mesmo aumento porcentual que o marcado no artigo 24, así como a revisión salarial reflectida no mesmo.

Esta paga percibirase na súa integridade, independentemente de que o traballador/a estivera en situación de IT durante o período de percibo de dita paga.

Artigo 27. PLUS DE TRANSPORTE E LOCOMOCIÓN

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio percibirán en concepto de Plus de Transporte as cantidades reflectidas no Anexo I “Conceptos Económicos” en 12 pagas. Por cada día de ausencia ó traballo descontarase a cantidade reflectidas no Anexo I “Conceptos Económicos”.

A partires do 1 de xaneiro de 2020 o plus de transporte pasará a formar parte do salario base e as pagas extras correspondentes.

Dado as especiais características do sector o Plus de Transporte aboarase a prorrata da xornada de traballo.

Artigo 28. PLUS DE ASISTENCIA

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

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

Artigo 29. PLUS DE TOXICIDADE, PERIGOSIDADE E NOCTURNIDADE

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

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Os/as traballadores/as que teñan dereito a percibi-lo Plus de Nocturnidade percibirano na contía establecida no texto do convenio e sobre o salario base mensual de trinta días, aboándose a prorrogada do tempo traballado.

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

Artigo 30. INCAPACIDADE TEMPORAL

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

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

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

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

Artigo 31. ANTICIPOS

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

Artigo 32. 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 custo, percibindo media axuda de custo cando o traballador/a deba realizar unha comida; axuda de custo completa, cando deba realizar dúas comidas, e axuda de custo completa con pernoctación cando deba efectuar dúas comidas e pernoctar fóra do domicilio do traballador/a.

A contía das dietas serán as reflectidas na táboa anexa.

www.cigservizos.org



CAPITULO VI
ACCIÓN SOCIAL

Artigo 33. XUBILACIÓN

1. XUBILACION ANTICIPADA

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

2. XUBILACION PARCIAL

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

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

Artigo 34. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPREGO

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

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

- Se a solicitase aos 60 anos: 6 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 61 anos: 4 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 62 anos: 2 mensualidades de salario real.

En todo o caso e de xeito inmediato, 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 ou cumprir os 65 anos.

Artigo 36. PERÍODO DE PROBA

O período de proba quedará nun máximo de:



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

- 15 días para o persoal non titulado.
- 3 meses para o persoal titulado.

CAPITULO VII
ACCIÓN SINDICAL

Artigo 37. ACCIÓN SINDICAL E GARANTÍAS DE CARGOS SINDICAIS

En todo o relacionado con este tema rexerá ó disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, determinándose que cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación deberá comunicalo á mesma o día anterior, agás situacións excepcionais que se terán que xustificar posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante dos Organismos Oficiais ou da Central Sindical correspondente.

Os/as Delegados/as Sindicais e de persoal terán 20 horas mensuais retribuídas para realizar o seu cometido de representación nas empresas de máis de 25 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 11/85 do 2 de Agosto de liberdade sindical sempre que teñan representación no comité de empresa.

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

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

Tanto o cedente como o cesionario do crédito horario deberán comunicar por escrito á Dirección da Empresa a cesión e acumulación de horas, cunha antelación de 5 días, na que figurará o seguinte:

- Nome do cedente e do cesionario.
- Número de horas cedidas e período polo que se efectúa a cesión, que haberá de ser por meses completos, ata un máximo dun ano.

Artigo 38. ASEMBLEAS

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 39. FORMACIÓN

A empresa de Limpeza colaborará 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 desenrolar dita labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua tíraselle en conta estes a efectos de promoción interna é o acceso as categorías superiores.

Artigo 40. PARTES ASINANTES

As partes asinantes do presente Convenio son en representación dos traballadores, o Comité de Empresa e as Centrais Sindicais CIG, CCOO, UGT e a representación empresarial MANTELNOR LIMPIEZAS

Artigo 41. COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

Funcións e procedementos da Comisión Paritaria:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

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

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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

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

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

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

Cando se produzan discrepancias para a non aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, unha vez que remate o período de consultas cos representantes dos traballadores fixado nese artigo, someterase a discrepancia á Comisión Paritaria do Convenio e no caso de non alcanzar un acordo no seo da mesma, acudirase ós procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e régúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

Artigo 42.—EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

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

Artigo 43. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA

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

Artigo 45. 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 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

Artigo 46. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL E MORAL

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, ou moral serán conceptuadas como faltas mol 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 47. EMPREGO FIXO

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

Artigo 48. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL

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

O Comité terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta dependendo do número de delegados/as de prevención de cada Comité de Empresa, a representación da empresa será a mesma. Os/as delegados/as de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmo dereitos e garantías cos membros do Comité de Empresa.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a tódolos/as traballadores/as dos medios necesarios para o desenrolo do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.

Artigo 49. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO

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

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

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



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

c) Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

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

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Artigo 50. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

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

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

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

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

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

www.cigservizos.org

Artigo 51. VIOLENCIA DE XÉNERO

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

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

Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

As diferenzas ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos dende 1 de xaneiro de 2016, serán aboados pola Empresa no prazo máximo de 45 días naturais a contar dende a data da Resolución do Delegado Provincial de traballo, acordando a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos e a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

ANEXO 1 "CONCEPTOS ECONÓMICOS"

GRUPO I PERSOAL DIRECTIVO E TECNICO	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Ano 2019
SUBGRUPO I. PERSOAL DIRECTIVO				
Director	2.068,24	2.101,33	2.122,35	2.143,57
Director Comercial	1.878,00	1.908,05	1.927,13	1.946,40
Director Administrativo	1.878,00	1.908,05	1.927,13	1.946,40
Xefe de Persoal	1.878,00	1.908,05	1.927,13	1.946,40
Xefe de Compras	1.878,00	1.908,05	1.927,13	1.946,40
Xefe de Servizos	1.878,00	1.908,05	1.927,13	1.946,40
SUBGRUPO II PERSOAL TITULADO				
Titulado grao superior	1.489,14	1.512,97	1.528,10	1.543,38
Titulado grao medio	1.322,90	1.344,07	1.357,51	1.371,08
Titulado laboral ou profesional	1.125,06	1.143,06	1.154,49	1.166,04
GRUPO II PERSOAL ADMINIDTRATIVO				
Xefe Administrativo de primeira	1.406,40	1.428,90	1.443,19	1.457,62
Xefe Administrativo de segunda	1.315,40	1.336,45	1.349,81	1.363,31
Caixeiro	1.191,30	1.210,36	1.222,46	1.234,69
Oficial de primeira	1.125,08	1.143,08	1.154,51	1.166,06
Oficial de segunda	1.001,04	1.017,06	1.027,23	1.037,50
Auxiliar	876,89	890,92	899,83	908,83
Telefonista	868,17	882,06	890,88	899,79
GRUPO III MANDOS INTERMEDIOS				
Encargado xeral	1.315,65	1.336,70	1.350,07	1.363,57
Supervisor ou encargado de zona	1.191,31	1.210,37	1.222,47	1.234,70
Supervisor ou encargado de sector	1.092,13	1.109,60	1.120,70	1.131,91
Encargado de grupo ou edificio	944,81	959,93	969,53	979,22
Responsable de equipo	906,68	921,19	930,40	939,70

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.es/verificacion-csv>
Código seguro de verificación:SZD03BSYNV1BBSHX



Mércores, 14 de febreiro de 2018

Núm. 32

GRUPO IV PERSOAL SUBALTERNO

Ordenanza	868,19	882,08	890,90	899,81
Almaceneiro	868,19	882,08	890,90	899,81
Listeiro	868,19	882,08	890,90	899,81

GRUPO V PERSOAL OBREIRO

Especialistas, Carretilleiros, e oficial de oficios varios	957,22	972,54	982,26	992,08
Peón especializado e axudante de oficios varios	877,20	891,24	900,15	909,15
Limpador ou limpadora e peón de oficios varios	867,98	881,87	890,69	899,59
Conductor-limpador	1.031,10	1.047,60	1.058,07	1.068,65
Paga outubro	75,00	76,20	201,96	328,98
Plus de Transporte	92,61	94,09	95,03	95,98
Plus de Asistencia	65,91	66,96	67,63	68,31
Horas extras				
Hora extra normal	7,32	7,44	7,51	7,59
Hora en domingo e festivo	8,57	8,71	8,79	8,88

OUTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Morte ou invalidez total	14.534,92	14.767,48	14.915,15	15.064,31
Invalidez absoluta ou gran invalidez	17.764,89	18.049,13	18.229,62	18.411,92
Axudas de custo				
Media	18,89	19,19	19,38	19,58
Completa	33,56	34,10	34,44	34,78
Durmida	56,38	57,28	57,85	58,43


www.cigservicios.org