

de Urgencia previsto en la vigente Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y su Reglamento de desarrollo de 26 de abril de 57, que lleva el título "EXPEDIENTE DE EXPROPIACIÓN FORZOSA DE TERRENOS NECESARIOS PARA LA REGULARIZACIÓN PATRIMONIAL DEL AEROPUERTO DE VIGO (2ª FASE)"

La superficie total del terreno a afectar en este Expediente de Expropiación es de 262.000,00 m², que están incluidos en el ámbito del Plan Director del Aeropuerto de Vigo, aprobado por O.M. del Ministerio de Fomento de 31 de julio de 2001.

Los terrenos objeto de expropiación tienen la clasificación urbanística de Suelo Rural, calificados como de Protección de Infraestructuras, según las normas urbanísticas en vigor.

Asimismo y como consecuencia de la aprobación de dicho Plan Director, y a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 2591/1998 de 4 de diciembre sobre ordenación de los Aeropuertos de Interés General y su Zona de Servicio, que lleva implícita la aprobación de la Declaración de Utilidad Pública a efectos expropiatorios, resultando por tanto de aplicación los contenidos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y artículos concordantes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

Por tanto y a los efectos señalados en el Título II, del Capítulo II de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, así como de los artículos concordantes del Reglamento de Expropiación Forzosa, este Departamento ha resuelto:

En el día de la fecha, abrir Información Pública durante un plazo de QUINCE (15) días hábiles, computados en la forma dispuesta en el artículo 17, párrafo primero del Reglamento de Expropiación de 26 de abril de 1957, para que los propietarios que figuran en la relación que a continuación se detalla y todas las demás personas o Entidades que se estimen afectadas por la ejecución de la presente expropiación, puedan formular por escrito ante este Departamento, las alegaciones que consideren oportunas, de acuerdo con lo previsto en la vigente Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 así como en el artículo 56 del Reglamento para su aplicación.

En el Término Municipal de Mos (Pontevedra), estarán a disposición de los propietarios afectados por el anejo de expropiaciones que incluye los planos de situación y generales de expropiación relativos al municipio referenciado.

FINCAS AFECTADAS

MUNICIPIO	FINCA Nº	REFERENCIA CATASTRAL	TITULAR DOMICILIO	SUPERFICIE EXPROPIACIÓN (M ²)	CLASIFICACIÓN URBANÍSTICA	APROVECHAMIENTO	AFECCIÓN
CONCELLO DE MOS	0001-00-00	0654910NG3705S0001JE	COMUNIDAD DE MONTES VECINALES EN MANO COMÚN DE GUIZÁN As Sobráns, 95 • 36417 Guizán-Mos (Pontevedra)	262.000,00	S.R.	AEROPUERTO	PARCIAL

Madrid, a 16 de julio de 2014. — El Director General de Aviación Civil (Orden Fom./1644/2012, de 23 de julio, B.O.E. 25/07/12), Ángel Luis Arias Serrano. **2014006596**

XUNTA DE GALICIA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

Servizo de Trabajo e Economía Social

CONVENIO O ACORDO: CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DE LIMPEZA DOS COLEXIOS E ESCOLAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DO CONCELLO DE VIGO

Código de Convenio número 36004022012005

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do servizo de limpeza dos colexios e escolas públicas municipais do Concello de Vigo, adscritos á empresa LINORSA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 9 de xuño de 2014.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 16 de xuño de 2014.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, de 28 de mayo, 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).

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

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

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DE LIMPEZA DOS COLEXIOS E ESCOLAS PÚBLICAS 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 dos Colexios Públicos do Concello de Vigo, que a empresa Limpiezas del Noroeste, S.A. (LINORSA), 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/os traballadoras/es contratados para traballar nos colexios públicos, quedando excluídas/os todos aqueles traballadores/as que prestando servizo na mesma empresa adxudicataria non sexa persoal dos colexios e escolas públicas do Concello de Vigo.

ARTIGO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio regulará as condicións de traballo en tódalas empresas, calquera que sexa a forma xurídica que adopten, que desenvolvan a actividade de limpeza e hixenización dos colexios e escolas públicas, así como tódolos elementos estruturais e mobiliarios que os compoñen, así como calquera outra actividade que fundamentalmente consista na súa limpeza.

ARTIGO 4. DURACIÓN E VIXENCIA.

Este Convenio terá unha duración catro anos, contados do 1 de xaneiro de 2012 ao 31 de decembro do ano 2015. Entrará en vigor os 10 días da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2013 en tódolos conceptos.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais sempre que calquera das partes non o denuncie cando menos con tres meses de antelación ó seu vencemento ou de calquera de súas prorrogas. Caso de non chegar a unha negociación despois de realizada a denuncia, o texto do Convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real.

CAPITULO II
XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENCIAS

ARTIGO 5. XORNADA LABORAL.

A xornada laboral será, para toda a vixencia do convenio, de 35 horas semanais de traballo efectivo no suposto de que as traballadoras/es tiveran xornada laboral completa desenrolada de maneira continuada. Establécese un descanso de 20 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, tendo en conta que estes días nos colexios non son laborais terán dereito o seu aproveitamento noutra época do ano estando de acordo empresa e traballadores.

Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, ou se xubile calquera traballador/, 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 colexios públicos do concello, que non tivesen a xornada completa, sempre que non existan razóns produtivas ou organizativas que o impidan. A empresa tamén ofertará aumentos de xornada noutros centros de traballo onde estea presente a empresa.

Dito incremento afectará na mesma proporción ao persoal fixo ou eventual; 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.

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

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

ARTIGO 6. VACACIÓNS.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a 18 días laborais por curso escolar, mais dous días ao remate do curso. En calquera caso os traballadores afectados por este convenio gozarán as vacacións, preferentemente, en períodos non lectivos, negociadas para cada curso coa representación dos traballadores/as.

Así mesmo, o traballador/a pruriempregado/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.

O aboamento das mesmas farase en función do salario base do convenio, antigüidade, plus de asistencia, plus de transporte e plus de nocturnidade e calquera outro plus consolidado 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 licencias 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 persoal de limpeza dos colexios non traballaran en domingos e festivos, salvo causas excepcionais de forza maior (eleccións, desastres naturais, etc) .

O abono das horas pagaranse nas contias reflectidas na táboa salarial anexa.

ARTIGO 8. LICENCIAS.

Previa solicitude dos traballadores/as afectados considerarase licencia 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) parto de esposa: 5 días laborais.
- d) parto de filla ou filla política: 1 día natural.
- e) falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe o compañeiro/a : 5 días naturais pais ou pais políticos e: 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. 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 licencia sería de 5 días naturais. 0 mesmo ocorrería se o falecemento, accidente e hospitalización ou enfermidade grave dos parentes anteriores se producise fóra da localidade.
- f) falecemento de tío/a: 1 día natural.
Para os supostos de falecemento, o traballador ou traballadora poderá optar entre o inicio da licencia ben na data do enterro ben na data do falecemento.
- g) falecemento dun sobriño/a: 1 día natural, podendo gozalo o día do pasamento.
Se entre o traballador/a e o parentes anteriormente detallado houbera convivencia, a licencia sería de 2 días naturais.
- h) Traslado de domicilio: 2 días laborais.
- i) Divorcio: 3 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.
- l) As traballadoras por lactación dun fillo/a 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 de Procedemento Laboral.

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 ordinaria 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 licencia, 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 licencia 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 licencia.

Nestes supostos o traballador/a terá dereito ao mesmo número de días laborais de licencia que houbera gozado no caso do normal inicio da mesma. Para iso, realizárase o cálculo do número de días laborais que habería suposto a licencia 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 licencia 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 licencia concorria 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.

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 catro meses 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 tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo 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.

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 servicios 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 CONDICIÓN DE TRABALLO

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

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

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

Nos supostos de adopción e acollemento tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 12 anos a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección 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 8 anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos 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 servicios 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 Servicios Médicos do Instituto

Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do Servicio Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

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

No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no 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

Os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo

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

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

ARTIGO 12. CONTROL MÉDICO OBRIGATORIO.

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

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente as enfermidades do Sector, efectuándose dentro da xornada laboral 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 servizo da empresa, sin que neste caso sexa esixible uniformidade algunha a maiores durante un ano.

Concederáse 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.

Ós cristaleiros 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 capitales 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 prurriempregados por empresas do sector, terán dereito ao pago das indemnizacións a que puidese ter lugar, por parte de cada unha, segundo o disposto neste artigo, con independencia de que o accidente producíse durante o servizo a ela ou a outra das empregadoras.

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

Morte ou invalidez total: 15.145,39 €.

Invalidez absoluta ou grande invalidez: 18.511,01 €.

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.

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

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

Segundo.—Tódolos supostos anteriormente previstos, deberán acreditarse verídica e documentalmente pola empresa saínte á entrante no prazo de tres días hábiles, mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contarase dende o momento en que a empresa entrante comunique verídicamente á saínte, se-la nova adxudicataria do servicio. De non cumprir este requisito a empresa entrante, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase en todo o persoal que presta os seus servicios no centro de traballo.

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

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

Cuarto.—Se a subrogación dunha nova titular da contrata implicase que un traballador/a realizase a súa xornada en dous centros distintos, afectando a un so 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, aboándose pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. Esta liquidación non implicará o saldo se continúa traballando para a empresa.

Quinto.—A aplicación deste artigo, será de obrigado cumprimento as 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 servicio suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses; dito persoal con tódolos seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante

- Certificado do organismo competente de estar ó corrente no pagamento á Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de aproveitamento das súas vacacións.

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

PACTO DE REPERCUSION 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 repercutibles os seguintes: Salario bruto anual Convenio, pluses Convenio (antigüidade, complemento de funcións e contías adicionais), ive, seguridade social, beneficio industrial, gastos uniformidades, gastos, materiais, etc.

ARTIGO 17. TRASLADOS A CENTROS DE TRABALLO.

Co fin de evitar posibles actuacións unilaterais por parte das empresas, cando un traballador/a leve dous meses ininterrompidos prestando os seus servicios nun centro de traballo da mesma empresa, quedará fixo, agás que por parte da Dirección do Centro no que presta os seus servicios, 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 licencias 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 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 dos colexios, non poderán ser trasladados do mesmo a outro centro de traballo da mesma empresa adxudicataria, que non sexan os colexios ou escolas públicas de Vigo.

ARTIGO 19. PECHE DE CENTRO DE TRABALLO

No caso de que un colexio 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 a Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal, fotocopia dos boletíns de cotización.

ARTIGO 21. FINIQUITOS.

Os finiquitos 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. CONDICIÓN 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 aquelas que se lle viñese recoñecendo anteriormente á sinatura do Convenio.

ARTIGO 23. ABSORCIÓN.

As melloras económicas contidas no seu conxunto neste Convenio, non poderán ser compensadas nin absorbidas por melloras voluntarias anteriores e futuras.

*CAPITULO V. RETRIBUCIÓN**ARTIGO 24. SALARIOS.*

As retribucións correspondentes as distintas categorías do persoal afectado por este convenio, fíxanse na táboa salarial anexa.

Os incrementos salariais serán os seguintes aplicables ao salario base:

Ano 2012: 0% sobre o salario base do ano 2011

Ano 2013: 0,3% sobre o salario base do ano 2012

Año 2014: 0,6% sobre o salario base do ano 2013

Año 2015: 0,6% sobre o salario base do ano 2014

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.

ARTIGO 25. ANTIGÜIDADE.

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

Este abono retribuirase o mesmo mes no que cumpran os tres anos de antigüidade, sempre e cando os cumpran antes do día 20 do mes en cuestión, no caso de que se cumpran despois do día 21, aboarse ao mes seguinte.

Os dous meses nos que o persoal fixo descontínuo debe de ir ao paro serán computados como tempo efectivo de traballo, aos efectos de antigüidade.

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 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 da mesma.

Establécese unha cuarta paga nas seguintes contías:

Ano 2014 : 775 €

Ano 2015 : 790 €

Esta paga consolidable aboarse no mes de outubro de cada ano.

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 na táboa salarial anexa en 12 pagas. Por cada día de ausencia ó traballo descontarase a cantidade reflectidas na táboa salarial anexa. Dado as especiais características do sector o Plus de Transporte aboarse 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 na táboa salarial anexa en 12 pagas. Por cada día de ausencia ó traballo descontarase a cantidade reflectidas na táboa salarial anexa 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.

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 prorroga do tempo traballado.

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

ARTIGO 30. INCAPACIDADE TEMPORAL.

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

Para os supostos de Enfermedade Común, que non motiven a hospitalización do traballador/a, ou que non requiran intervención cirúrxica, establécese un complemento de IT no 100% do importe do seu salario base máis a antigüidade e plus de asistencia.

O abono do complemento de prestación económica da Seguridade Social reflexados neste artigo, estará condicionado a que o absentismo do persoal non supere o 3,50 %, de maneira que, con carácter mensual, si o índice de absentismo do mes anterior por contingencias comúns rexistrado polo persoal afectado por este convenio colectivo, non supera o 3,50 %, se aboará o complemento o mes seguinte. Polo contrario, se dito índice supera o 3,50 % no mes, non se aboará complemento ningún no mes seguinte.

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.

CAPITULO VI ACCIÓN SOCIAL**ARTIGO 32. XUBILACIÓN.**

Os/as traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos esixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada no Real Decreto Lei 14/1981, do 20 de Agosto e Real Decreto 1194/85, estando as empresas obrigadas a contratar simultaneamente no lugar da/o xubilado/a a outro traballador/a que sexa titular de dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego, tal e como dispoñen as normas citadas.

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

Aquelas/es traballadores/as que, ó chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, ou non cumpra calquer outro requisito esixido pola lexislación vixente, en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir tódolos requisitos legais, para ter dereito á citada prestación, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

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 33. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPREGO.

As empresas poderán suscribir contratos de interinidade para substituír os traballadores/as que se acollan a opción de acumular dúas semanas ao permiso por maternidade en lugar da redución de xornada por 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, os cales non poderán negar a súa sinatura no caso de que o traballador/a lla requira.

ARTIGO 34. 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 35. XUBILACIÓN PARCIAL E CONTRATO POR RELEVO

Ao amparo do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, reconécese aos traballadores e traballadoras o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 % cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que no poderá ser inferior aos 60 anos.

A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre

as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

Dada a particularidade da actividade da empresa e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obrigaçión de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houberen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.

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

As diferentes porcentaxes, da xornada que corresponda do traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

Con trinta anos ou máis de antigüidade no sector, se recoñece unha dispensa absoluta no traballo.

Con vinte anos de antigüidade no sector e ata trinta, se recoñece unha dispensa do 75 % do traballo.

Con dez anos de antigüidade no sector e ata vinte, se recoñece unha dispensa do 50 % do traballo.

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

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

Nos supostos de pluriemprego do traballador/a xubilado/as, as porcentaxes de redución de xornada vincularanse ao contrato sobre o que a empresa e o traballador/a conviñan a súa modificación, sen que poida considerarse que se refira ao total da xornada que fai o traballador/a nos seus distintos empregos. En ditos supostos de pluriemprego a compatibilidade entre o goce da xubilación parcial e os outros traballos do pluriempregado rexéranse polo disposto no artigo 14.1 a) do Real Decreto 1131/2002 de 31 de Outubro.

ARTIGO 36. PERÍODO DE PROBA.

O período de proba quedará nun máximo de:

15 días para o persoal non titulado.

3 meses para o persoal titulado.

CAPITULO VII ACCIÓN SINDICAL

ARTIGO 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 na Empresa.

Os sindicatos máis representativos poderán: formar seccións sindicais, na empresa, como se estipula na Lei Orgánica 11/85 do 2 de Agosto de liberdade sindical. Os delegados/as sindicais poderán ter creto mensual, sempre que teñan representación dun mínimo do 40% de delegados/as 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 dos colexios públicos 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.

Debido á imposibilidade de celebrar ditas asembleas no centro de traballo por estar espallados por toda a cidade, non permitindo a reagrupación das traballadoras/es, as asembleas faranse de acordo coa maioría do comité de empresa en calquera local que non sexan os colexios.

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 e UGT e a representación empresarial Limpiezas del Noroeste S.A..

Para a interpretación e cumprimento das cláusulas deste convenio, e en xeral, para atender cantas cuestións se deriven da aplicación do mesmo, establécese unha Comisión Paritaria que estará integrada por un máximo de 2 representantes empresariais e 2 representantes dos traballadores, todos eles de entre os integrantes da Comisión do Convenio.

Independentemente da interpretación e seguimento do Convenio dita Comisión reunirse ó menos unha vez cada tres meses, durante a vixencia deste convenio, co obxecto de analizar e estudala problemática do Sector no seu sentido máis amplo.

ARTIGO 41. COMISIÓN PARITARIA.

Para á interpretación, vixilancia e cumprimento do pactado por ámbalas dúas partes no presente convenio, crease unha Comisión Paritaria que estará formada polos mesmos membros da mesa negociadora en proporción á representatividade de cada Central Sindical.

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

ARTIGO 42. — EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL

A empresa adxudicataria da limpeza nos colexios públicos 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 ó disposto pola Ordenanza de Traballo para as empresas dedicadas a Limpeza de Edificios e Locais, aprobada en data 15 de Febreiro de 1975, e no que nela non estea previsto ou regulado, serán de aplicación esas normas establecidas na lexislación laboral Xeral.

No suposto de derogación da Ordenanza Laboral de Limpeza de Edificios e Locais, os aspectos non regulados neste Convenio de empresa e que se recollan na Ordenanza Laboral derogada, pasarán a formar parte provisionalmente do Convenio Provincial, mentres non se negocie un Convenio Colectivo de ámbito superior que a substitúa.

ARTIGO 44. 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.

ARTIGO 45. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade dos/as traballadores/as, condutas de acoso sexual verbais ou físicos, serán conceptualizadas 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 46. EMPREGO FIXO

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

UNICA. — As diferencias ou atrasos salariais producidos como consecuencia da aplicación retroactiva dos efectos económicos dende o 1 de xaneiro de 2013, 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.

DISPOSICIÓN FINAL

A validez do presente Convenio queda supeditada en toda a súa extensión normativa e obrigatorial a inclusión da referencia, por parte do Concello de Vigo nos pregos de condicións dos concursos que se convoquen para á adxudicación do servizo de limpeza dos Colexios e Escolas Públicas do Concello de Vigo, a que a regulación das condicións laborais da plantilla afecta a dito servizo son as recollidas no presente convenio colectivo.

**CONVENIO LIMPEZA COLEXIOS PUBLICOS CONCELLO VIGO
TABOAS SALARIAIS**

	2.011	0,30% 2.013	% Inc 2.013	0,60% 2.014	% Inc 2.014	0,60% 2.015	% Inc 2.015
<i>GRUPO I.—Persoal Directivo e Técnico</i>							
<i>Subgrupo I.—Persoal Directivo</i>							
Director	2.125,69	2.132,07	0,30%	2.144,86	0,60%	2.157,73	0,60%
Director Comercial	1.930,18	1.935,97	0,30%	1.947,58	0,60%	1.959,27	0,60%
Director Administrativo	1.930,18	1.935,97	0,30%	1.947,58	0,60%	1.959,27	0,60%
Xefe de Persoal	1.930,18	1.935,97	0,30%	1.947,58	0,60%	1.959,27	0,60%
Xefe de Compras	1.930,18	1.935,97	0,30%	1.947,58	0,60%	1.959,27	0,60%
Xefe de Servizos	1.930,18	1.935,97	0,30%	1.947,58	0,60%	1.959,27	0,60%
<i>Subgrupo II.—Persoal Titulado</i>							
Titulado Grao Superior	1.530,53	1.535,13	0,30%	1.544,34	0,60%	1.553,60	0,60%
Titulado Grao Medio	1.359,66	1.363,74	0,30%	1.371,92	0,60%	1.380,15	0,60%
Titulado Laboral ou Profesional	1.156,33	1.159,80	0,30%	1.166,75	0,60%	1.173,75	0,60%
<i>GRUPO II. Persoal Administrativo</i>							
Xefe Administrativo de 1ª	1.445,46	1.449,80	0,30%	1.458,50	0,60%	1.467,25	0,60%
Xefe Administrativo de 2ª	1.351,95	1.356,01	0,30%	1.364,14	0,60%	1.372,33	0,60%
Caixeiro	1.224,41	1.228,09	0,30%	1.235,46	0,60%	1.242,87	0,60%
Oficial de 1ª	1.156,34	1.159,81	0,30%	1.166,77	0,60%	1.173,77	0,60%
Oficial de 2ª	1.028,86	1.031,94	0,30%	1.038,14	0,60%	1.044,36	0,60%
Auxiliar	901,26	903,97	0,30%	909,39	0,60%	914,85	0,60%
Telefonista	892,28	894,95	0,30%	900,32	0,60%	905,72	0,60%
<i>GRUPO III. Mandos Intermedios</i>							
Encargado Xeral	1.352,19	1.356,24	0,30%	1.364,38	0,60%	1.372,57	0,60%
Supervisor ou Encargado de Zona	1.224,41	1.228,09	0,30%	1.235,46	0,60%	1.242,87	0,60%
Supervisor ou Encargado de Sector	1.122,47	1.125,84	0,30%	1.132,59	0,60%	1.139,39	0,60%
Encargado de Grupo ou Edificio	971,07	973,99	0,30%	979,83	0,60%	985,71	0,60%
Responsable de Equipo	932,08	934,88	0,30%	940,49	0,60%	946,13	0,60%
<i>GRUPO IV. Persoal Subalterno</i>							
Ordenanza	892,29	894,96	0,30%	900,33	0,60%	905,74	0,60%
Almaceneiro	892,29	894,96	0,30%	900,33	0,60%	905,74	0,60%
Listeiro	892,29	894,96	0,30%	900,33	0,60%	905,74	0,60%
<i>GRUPO V. Persoal Obreiro</i>							
Especialistas, Carretilleiros e Oficial de oficios varios	983,83	986,78	0,30%	992,70	0,60%	998,66	0,60%
Peón Especialista e Axudante de oficios varios	901,58	904,28	0,30%	909,71	0,60%	915,17	0,60%
Limpador o Limpadora e Peón de oficios varios	892,11	894,78	0,30%	900,15	0,60%	905,55	0,60%
Conductor – Limpador	1.059,75	1.062,92	0,30%	1.069,30	0,60%	1.075,72	0,60%

	2011	0,30% 2013	0,60% 2014	0,60% 2015
Plus Asist :	63,85	64,04	64,43	64,81
Plus Trans:	89,68	89,95	90,49	91,03
Dto. Asist.	2,68	2,68	2,68	2,68
Dto. Transp.	3,76	3,76	3,76	3,76
Hora Extra :	8,44	8,47	8,52	8,57
Hora Fest :	9,91	9,94	10,00	10,06

Vigo, a 3 de xullo de 2014. — A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014006205