

## **Convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais** (BOP de 12 de setembro de 2007).

Visto o expediente do Convenio colectivo do sector de LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS (código convenio 1500945) que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 21.08.07, subscrito pola Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de A Coruña e por ASPEL, e polas centrais sindicais UGT e CCOO o 06.08.07, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

ACORDA:

**PRIMEIRO.**—Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

**SEGUNDO.**—Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

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

A Coruña, 27 de agosto de 2007

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

Por substitución

(art. 8.3.1 D. 536/2005 do 06/10. DOG N.º 200)

O SECRETARIO

José García García

### **CONVENIO COLECTIVO “LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS” A CORUÑA**

#### **Artigo 1.º.—Ámbito funcional e territorial.**

Este Convenio regulará as relacións de traballo entre as Empresas adicadas á contratación da Limpeza de edificios e locais da Provincia de A Coruña e os seus traballadores/as, cuxa relación laboral básica está establecida na Ordenanza Laboral de Traballo e no Acordo Marco estatal ou equivalente.

#### **Artigo 2.º.—Ámbito persoal.**

Afecta a tódolos traballadores/as que presten os seus servizos nas Empresas descritas no ámbito funcional, ou que sexan contratados durante a súa vixencia, tanto por Empresas establecidas como polas que se establezan no futuro.

#### **Artigo 3.º.—Vixencia e duración.**

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou Diario Oficial de Galicia, este Convenio terá unha vixencia de catro anos dende o 1 de xaneiro de 2007 ó 31 de decembro do 2010.

#### **Artigo 4.º.—Denuncia.**

O presente Convenio deberá denunciarse, por calquera das partes antes dos tres meses últimos do 2010

#### **Artigo 5.º.—Prórroga.**

O presente Convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano, se ningunha das partes o denunciase ó seu termo ou ó dalgunha das súas prórrogas.

No caso de prorrogarse por un ano, efectuarase un aumento salarial, equivalente ó incremento porcentual do IPC no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores.

#### **Artigo 6.º.—Comisión paritaria.**

A Comisión Paritaria constituirase no momento da sinatura do presente Convenio. Esta Comisión Paritaria, constituída por seis representantes da parte empresarial, seis da Parte Social (3 de UGT e 3 de CCOO), será o Organismo cuxa función consistirá en vixiar e interpretar o cumprimento de cada un dos pactos que interveñen e constitúen a normativa do vixente pacto colectivo. Así mesmo, terá dentro das súas funcións todo o concernente á Formación Profesional.

### **Artigo 7.º.–Condicións máis beneficiosas.**

Os traballadores/as que con anterioridade á sinatura do Convenio disfrutasen de mellores condicións, consideradas en conxunto e cómputo anual, que as aquí pactadas, conservarán as mesmas, a excepción do disposto no artigo 18.º.

### **Artigo 8.º.–Xornada laboral.**

A xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo, sendo distribuídas a elección de cada Empresa, e de cuxa distribución terá coñecemento o persoal. Esta distribución farase por traballador/a e a xeito de calendario, o cal deberá ser asinado polo traballador/a afectado e o seu representante. A xornada estará dividida en quendas de mañá, tarde e noite, sen que ningún traballador/a poida realizar máis de dous quendas.

Establécese o día de Sábado Santo como día festivo e non recuperable. Aqueles traballadores/as que por necesidades do servizo non puideran disfrutar este día daráselles outro día de descanso en compensación. Este día sinalarase pola empresa dependendo das necesidades do servizo.

Considérase como un mesmo centro de traballo as rutas e os comprendidos dentro dunha mesma zona comercial.

Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo terán preferencia para o incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, os traballadores/as que presten servizos en dito centro e non teñan a xornada completa. Caberán excepcións cando existan razóns organizativas ou productivas xustificadas.

### **Artigo 9.º.–Descansos.**

Todo traballador/a de xornada continuada, terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable a todos os efectos como tempo de traballo efectivo.

### **Artigo 10.º.– Período de proba.**

O período de proba quedará establecido nas seguintes formas:

- a) Persoal obreiro ou subalterno: 15 días.
- b) Persoal técnico e administrativo: 2 meses.
- c) Persoal titulado: 2 meses.

### **Artigo 11.º.–Traballo de categoría superior.**

No caso de que por necesidade da Empresa, fixéranse traballos de categoría superior, percibiríanse os salarios correspondentes a esta categoría.

### **Artigo 12.º.–Vacacións.**

Serán de trinta días naturais para tódolos traballadores e traballadoras afectados por este Convenio, retribuídas de acordo co salario base, antigüidade, plus de asistencia e plus de transporte, así como o 50 % do Plus de Nocturnidade que se viñera percibindo.

As vacacións non poderán ser compensadas en metálico, agás no caso de liquidación de contrato ou despido. As vacacións disfrutaranse por cada ano natural de servizo. No caso de que un traballador, ou traballadora, se empregue no transcurso do ano ou deixe a Empresa no transcurso do mesmo, disfrutará do tempo de vacacións, segundo vínculo coa Empresa.

O disfrute das vacacións anuais, será rotatorio, non estando ningún traballador/a obrigado a disfrutar as vacacións no inverno durante dous anos consecutivos, entendendo como meses de inverno, todos os do ano agás os de xuño a setembro, ambos inclusive.

O inicio do período de vacacións sempre será nun día laborable.

Aqueles traballadores/as que presten servizos para máis de unha empresa, estas deberán poñerse de acordo á hora de sinalar o período de vacacións destes traballadores/as. No caso de falta de acordo establecerase como período de vacacións aquel que se sinale na empresa para a que preste servizos con maior xornada.

No caso de que un/a traballador/a se atope en situación de I.T. orixinada por accidente laboral, iniciada con anterioridade o momento no que estivese previsto iniciar o seu período de vacacións, aprazaranse estas, disfrutaranse cando o servizo o permita, e en todo caso dentro do ano natural. En ningún caso se aprazarán cando o centro de traballo peche ou exista período fixo de disfrute para o persoal do centro de traballo.

### **Artigo 13.º.–Licencias retribuídas.**

As Empresas darán obrigatoriedade licencias retribuídas, como se de traballo efectivo se tratasen a todos os traballadores que o soliciten, polos seguintes motivos:

- Por matrimonio: Vinte días.
- Por matrimonio de fillos ou irmáns: Un día.
- Por nacemento, adopción e acollemento de fillo/a ou por enfermidade grave do conxuxe, pais e fillos, ou morte do conxuxe, pais, irmáns, irmáns políticos, sogros, avós, fillos e xenros/noras: Tres días naturais. Se fose fóra da localidade: catro días. As licencias recollidas neste apartado entenderanse feitas ao compañeiro/a que de forma estable, e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador/a, e logo de certificación de convivencia que acredite dita situación.

Nos supostos non recollidos neste apartado estarase ó establecido no Estatuto dos Traballadores.

- Cumprimento dun deber público ou para asistir ó médico: o tempo necesario.
- Cambio de enderezo: 1 día natural. Se fose fóra da localidade: 2 días naturais.
- Por exames: O tempo necesario.
- Asistencia a xuízos: O tempo necesario.

– A muller traballadora ten dereito a dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaoto semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que ó menos seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto, podendo facer uso das mesmas, o pai ó coidado do fillo/a.

#### **Artigo 14.º.–Licencias non retribuídas.**

Durante o ano concederanse sete días de licencias non retribuídas, segundo as necesidades dos traballadores/as. Estas licencias non se poderán fraccionar en máis de dous períodos.

#### **Artigo 15.º.–Prendas de traballo.**

As Empresas darán dende o primeiro día de traballo as prendas de protección, hixiene e traballo que fosen necesarias segundo o que prescribe a actual normativa de Prevención de riscos laborais, ademais e obrigatoriamente entregaranse, como mínimo, dous buzos ou prendas de traballo por ano de servizo. No momento da entrega das prendas de traballo, ou ó remate do contrato de traballo, o traballador/a deberá devolver as prendas usadas, se así é requirido pola empresa.

#### **Artigo 16.º.–Vestiaros.**

A Empresa virá obrigada a solicitar de cada un dos seus clientes que se facilite un cuarto apropiado ás necesidades de persoal.

#### **Artigo 17.º.–Salarios.**

Durante o ano 2007, os traballadores e traballadoras afectados polo presente Convenio percibirán os salarios estipulados no anexo I. Estes salarios supoñen unha subida económica do 2,7%, respecto dos vixentes no ano 2006.

Para os anos 2008, 2009 aplicarase unha subida sobre o salario base, plus de asistencia, antigüidade consolidada e plus de transporte, do I.P.C. previsto polo Goberno máis 0,5%, para cada un dos anos, en cada un dos conceptos antes enumerados.

Para o ano 2010 aplicarase unha subida sobre o salario base, plus de asistencia, antigüidade consolidada e plus de transporte, do I.P.C. previsto polo Goberno máis o 1%, en cada un dos conceptos antes enumerados.

#### **Artigo 18.º.–Antigüidade consolidada para os/as traballadores/as con data de ingreso anterior o 1/1/1998.**

A partir do 31.12.1998 non se devengarán novos trienios. No caso de aqueles/as traballadores/as que estivesen contratados antes do 01.01.1998, abonarase un complemento persoal de antigüidade consolidada, devengada ata o 31.12.1998, segundo as contías do anexo III, para este ano 2007.

A todos aqueles traballadores que na fecha da firma do convenio colectivo do ano 1998 tiveran pendente de cumprir un novo trienio, abonaráselles a parte corresponde ó tempo transcorrido dende a dato do último trienio cumprido e o 31.12.1998, rateado por meses, segundo as contías do anexo III, para este ano 2007.

#### **Artigo 19.º.–Plus de asistencia.**

Establécese, para o ano 2007, un Plus de Asistencia na contía de 60,10 €, mensuais, para tódolos traballadores e traballadoras, calquera que sexa a súa idade ou categoría.

Este Plus percibirase nas doce mensualidades, e a prorrata da xornada realizada.

No caso de faltar ó traballo 1 día ou 2 medios, sen xustificar, descontarase a totalidade do plus. No caso de enfermidade descontarase a parte proporcional ós días faltados, coas excepcións que quedan recollidas no artigo 38 do Convenio.

#### **Artigo 20.º.– Plus de transporte.**

Establécese, para o ano 2007, un Plus de Transporte de 59,74 €, mensuais, para tódolos traballadores e traballadoras, calquera que sexa a súa idade ou categoría.

Este Plus percibirase nas doce mensualidades, e a prorrata da xornada realizada.

#### **Artigo 21.º.–Anticipos.**

Os traballadores e traballadoras terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobro dos salarios, anticipos a conta do traballo xa realizado, non podendo ser superior ó 90 por 100 do realmente traballado. Entenderase como salario o correspondente a unha mensalidade, máis a parte proporcional das pagas extraordinarias.

#### **Artigo 22.º.–Horas extraordinarias.**

As partes asinantes do presente Convenio acordan a conveniencia de reducir ó mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: Si á súa realización.

b) Horas extraordinarias habituais: Supresión.

c) Horas extraordinarias estruturais, que serán as necesarias por contratos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural ou técnico da propia natureza da actividade: Mantenemento, sempre que non quede a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas na Lei.

d) En relación ó obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do E.T. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave.

As horas extraordinarias serán abonadas con un 25 % de recargo por encima do valor da hora ordinaria. O persoal que viñera cobrando as horas extras nunha cuantía superior á aquí establecida, respectaráselle esa cuantía a nivel individual.

#### **Artigo 23.º.–Pago de salarios.**

As retribucións mensuais serán abonadas polas Empresas dentro dos catro primeiros días de cada mes. A Empresa concederá unha hora para o cobro cando se faga por talón ou transferencia bancaria.

#### **Artigo 24.º.–Pagas extraordinarias.**

Todo o persoal percibirá dúas pagas extraordinarias: paga extra de Xullo e paga extra de Nadal. As citadas pagas abonaranse non máis tarde do 15 de xullo, a de Xullo, e non máis tarde do 20 de decembro, a de Nadal.

O devengo das citadas pagas extraordinarias serán do 1 de xullo ó 30 de xuño, a de Xullo, e do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, a de Nadal.

O importe destas pagas será unha mensalidade de salario base máis o Complemento de Antigüidade Consolidada.

As pagas extras percibiranse na súa integridade, independentemente que o traballador, ou traballadora, estivera en situación de I.T. por calquera causa.

#### **Artigo 25.º.–Gratificación en concepto de beneficios.**

Consideraranse como tais e na cuantía dunha mensalidade de salario base máis o Complemento de Antigüidade Consolidada. Esta paga deberá referirse ó ano natural anterior, abonándose a prorrata do tempo de servizo. Dita paga abonarase entre os días 10 e 20 do mes de marzo.

Ó igual que nas recollidas no artigo anterior, a paga de beneficios percibirase na súa integridade independentemente que o traballador, ou traballadora, estivera en situación de I.T. por calquera causa.

#### **Artigo 26.º.–Dietas.**

Establécese, para o ano 2007, un importe mínimo para as dietas establecidas na Ordenanza Laboral e no Acordo marco estatal, de 40,77 € cando se teña que comer e pernoctar fóra de casa,

de 24,46 € cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio, e de 13,68 € cando se realice unha soa comida.

#### **Artigo 27.º.–Nocturnidade.**

Fíxase un plus de traballo nocturno dun 30 por 100 do salario base da táboa anexa para todos os traballadores que presten os seus servicios entre as 22 e as 6 horas.

Todo o persoal que traballe máis do 80 por 100 da súa xornada en horas nocturnas, cobrarán o plus de nocturnidade sobre o 100 por 100 do salario base mensual.

#### **Artigo 28.º.–Revisión salarial.**

Sempre que o IPC real do ano 2007, fose superior ao incremento salarial inicialmente aplicado neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia dende o 01.01.2008, na diferenza existente entre o incremento salarial inicial e o I.P.C. real resultante. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2008.

Sempre que o IPC real do ano 2008, máis o 0,5%, fose superior ao incremento salarial inicialmente aplicado neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia dende o 01.01.2009, na diferenza existente entre o incremento salarial inicial e o I.P.C. real resultante máis 0,5. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2.009.

Sempre que o IPC real do ano 2009, máis o 0,5%, fose superior ao incremento salarial inicialmente aplicado neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia dende o 01.01.2010, na diferenza existente entre o incremento salarial inicial e o I.P.C. real resultante máis 0,5. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2.010.

Sempre que o IPC real do ano 2010, máis o 0,5%, fose superior ao incremento salarial inicialmente aplicado neste ano, realizarase unha actualización de táboas salariais, con vixencia dende o 01.01.2011, na diferenza existente entre o incremento salarial inicial e o I.P.C. real resultante máis 0,5. Estas táboas actualizadas servirán de base para a confección das táboas salariais para o ano 2.011.

#### **Artigo 29.º.–Cláusula de descolgue salarial.**

Os compromisos en materia salarial contidos no presente convenio serán de aplicación para tódalas empresas afectadas polo ámbito funcional.

Para as empresas que pretendas acollerse á cláusula regulada no presente artigo establécense os seguintes mecanismos:

- 1.–Comisión Paritaria
- 2.–Representación dos Traballadores
- 3.–AGA

A tódolos mecanismos citados anteriormente aportaráselle a seguinte documentación:

– Acreditación por medio da contabilidade oficial dos resultados dos dous últimos exercicios nos que se demostre que durante os mesmos se produciron perdas reais.

– Plan de viabilidade para o período que se pretende a aplicación de dita cláusula de exención e a xustificación económica e a súa repercusión real no melloramento global dos resultado da empresa.

Na súa aplicación poderán pactarse reducións sobre os porcentaxes de incrementos negociados ou a súa total inaplicación polo período que se determine, neste último caso aplicaranse os aspectos económicos nos termos que figuran no convenio anteriormente vixente.

Os representantes legais dos traballadores, membros da Comisión Paritaria, así como os Asesores, están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que tiveran acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, observando, por conseguinte, sixilo profesional.

#### **Artigo 30.º.–Seguro de vida.**

As Empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán Pólizas de Seguro Colectivo a favor de todo o persoal por un capital de 15.025,00 € para as continxencias de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez derivadas calquera delas de accidente laboral, incluído o accidente “in itinere”.

O capital asegurado para o ano 2008 será de 18.000 €. Para o ano 2009, será de 20.000 €. Para o ano 2010 será de 22.000 €.

Todos aqueles traballadores que realicen ½ xornada ou menos, terán como capitais asegurados o 50% dos expresados anteriormente. Aqueles que traballen en máis dunha empresa, terán ditas coberturas en cada unha delas.

#### **Artigo 31.º.–Embarazos.**

Durante a época de embarazo, por prescrición médica ou indicación do facultativo, a traballadora ocupará un posto de menos esforzo.

A traballadora embarazada disporá dos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, previo aviso á empresa, e xustificación posterior da súa necesidade de efectualos dentro da xornada de traballo.

#### **Artigo 32.º.–Xustificantes médicos.**

Será obrigación da Empresa proporcionar a cada Centro de Traballo os volantes de asistencia para uso dos traballadores no caso de enfermidade. Dito volante, selado e asinado polo médico e cumprimentado polo mesmo, deberá ser suficiente como xustificante do tempo de ausencia do traballador.

#### **Artigo 33.º.–Saúde laboral.**

Será de aplicación a vixente Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e normativa que a desenvolve.

Dentro da vixilancia da saúde, á que todo/a traballador/a ten dereito, establécese a obrigatoriedade, dentro das revisións médicas establecidas nas avaliacións de riscos das empresas, de análise de sangue e ouriños.

As empresas recoñecen o dereito dos empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométense a non permitir nin tolerar ningún comportamento desa natureza.

**Acoso Sexual:** Denomínase acoso sexual aquelas conductas verbais ou físicas de natureza sexual que son consideradas ofensivas e non desexables pola persoa que as sofre.

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que sufran ou denunciaren actuacións deste tipo.

#### **Artigo 34.º.–Adscrición do persoal.**

1.–O termo da concesión dunha contrata de limpeza os traballadores da Empresa contratista saínte pasarán a ser adscritos á nova titular da contrata quen se subrogará en todos os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

- a) Traballadores en activo que presten servizos en dito Centro cunha antigüidade mínima de seis meses, sexa cal fose a modalidade do seu contrato.
- b) Traballadores que no momento do cambio de titularidade da contrata se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou en situación análoga, sempre e cando prestaran os seus servizos no Centro de Traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).
- c) Traballadores que con contrato de interinidade substitúan a algúns dos traballadores citados no apartado anterior.
- d) Traballadores de novo ingreso que por esixencias do cliente se incorporaran ó Centro de Traballo como consecuencia da ampliación da contrata, dentro dos últimos seis meses.
- e) O persoal incorporado polo anterior titular a este Centro de Traballo dentro dos seis meses, seguirá pertencendo a dita Empresa e non se producirá a subrogación citada agás que se acredite a súa nova incorporación ó Centro e a Empresa.

2.–Todos os supostos anteriormente contemplados deberán acreditarse, feacemente e documentalmente pola Empresa saínte no prazo de cinco días hábiles, mediante os documentos que se detallan ó final deste artigo.

O indicado prazo contará dende o momento no que a Empresa entrante comunique feacemente á saínte e á Asociación Provincial de Empresarios de Limpeza de A Coruña, ser a nova adxudicataria do servizo. De non cumprir este requisito a Empresa entrante,

automaticamente, e sen máis formalidades, subrogarse en todo o persoal que preste os seus servicios no centro de Traballo.

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

3.–Non operará a subrogación no caso dun contratista que realice a primeira limpeza e non subscribise contrato de mantemento.

4.–Se a subrogación dunha nova titular da contrata, implicase que un traballador realizase a súa xornada en dous Centros distintos afectando a un só deles o cambio de titularidade da contrata, os titulares das mesmas xestións o pluriemprego legal do traballador, así como o disfrute conxunto de período de vacacións, aboándose pola empresa saínte a liquidación por partes proporcionais das pagas correspondentes. esta liquidación non implicará o finiquito, se se segue traballando para a Empresa.

5.–A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento ás partes que vincula, Empresa cesante, nova adxudicataria e traballador.

Non desaparecerá 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 todos os seus dereitos adscribirase á nova Empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á entrante:

- Documento de adscrición (Anexo II)
- Certificado do Organismo competente de estar ó corrente do pago da Seguridade Social.
- Fotocopias das 4 últimas nóminas do persoal afectado.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade social dos 4 últimos meses.
- Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.
- Relación do persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, nº de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións.
- Igualmente, e dentro dos 15 días seguintes á subrogación, a empresa saínte estará obrigada a enviar á empresa entrante, copia dos documentos, debidamente dilixenciados por cada traballador/a, 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 algunha. O incumprimento da entrega deste documento en nada afectará á subrogación dos traballadores/as.

### **Artigo 35.º.–Contratos de aprendizaxe.**

Os contratos de aprendizaxe en vigor, terán a retribución correspondente a aplicar o tanto por cen que establece a súa Lei reguladora, sobre o salario establecido para cada categoría no presente convenio.

### **Artigo 36.º.–Contratos eventuais por circunstancias do mercado.**

De conformidade co establecido no artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, o contrato por circunstancias do mercado, a que se refire dito artigo, poderá celebrarse por períodos que, individualmente ou en conxunto, non superen os doce meses dentro dun período de 16 meses.

No suposto de non producirse a extinción á terminación da vixencia máxima do mesmo, se o traballador/a segue prestando servizos á empresa, o contrato se transformará en indefinido.

O presente contrato so será de aplicación para o persoal que preste servizos directamente para as empresas do sector, nunca ós de Empresas de Traballo Temporal.

### **Artigo 37.º.–Ceses voluntarios.**

O prazo de aviso previo nos casos de cese voluntario dos traballadores e traballadoras será de 15 días.

### **Artigo 38.º.–Incapacidade temporal.**

Os traballadores e traballadoras afectados polo presente convenio que causen baixa por accidente laboral percibirán o 100 por 100 do salario convenio dende o primeiro día de baixa.

Así mesmo, percibirán o 100 por 100 do salario Convenio dende o primeiro día de baixa ata un máximo de catro meses, os traballadores que causen baixa de I.T. con hospitalización ou por intervención cirúrxica, independentemente, de que parte de dito período estivese hospitalizado e parte de convalecencia domiciliaria.

O Plus de Asistencia, as Pagas Extras e a Paga de Beneficios non se verán afectadas no seu importe habitual polas situacións de I.T. derivadas de accidente de traballo. Tampouco se verán afectados no seu importe polas baixas de I.T. contempladas no parágrafo anterior durante o período e nas condicións sinaladas no mesmo. Con respecto á I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral terase en conta o disposto nos artigos 24 e 25 do presente Convenio, en relación co abono das pagas extraordinarias e gratificación de beneficios.

**Artigo 39.º.–Xubilación especial ós 64 anos.**

No caso de que os traballadores, acolléndose ó real decreto Lei 14/81 de 4 de agosto de 1981 opten á modalidade especial de pensión por xubilación aos 64 anos de idade as Empresas afectadas por este Convenio, obríganse a substituír simultaneamente ó traballador xubilado por un demandante de emprego.

**Artigo 40.º.–Dereitos sindicais.**

As Empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio, descontarán na nómina mensual dos traballadores, a petición destes, o importe da cota sindical correspondente. Para o cal, os traballadores interesados, remitiran á Dirección da Empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato á que pertencen, a contía da cota, así como o número da Conta Corrente ou Libreta de Aforros do Banco ou Caixa de Aforros para poder ser transferida a citada cantidade.

Os traballadores que ostentando a condición de representantes sindicais realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán disfrutar as horas sindicais que puideran corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior, de común acordo coa Dirección da Empresa e seguindo en todo caso criterios organizativos.

Seccións Sindicais: Ampliase ás Empresas de 50 ou máis traballadores todos os dereitos sobre seccións Sindicais de Empresa, os estipulados na Lei Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Liberdade Sindical.

Quen obteña cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais terán dereito á excedencia forzosa, con reserva do posto de traballo e reingreso automático. Así mesmo terán dereito á asistencia e ó acceso aos Centros de Traballo para participar en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación ó Empresario e sen que o exercicio deste dereito poda interromper o desenvolvemento normal do proceso productivo.

As Empresas facilitarán na medida das súas posibilidades a realización de asembleas cando fose necesario, naqueles Centros que reúnan condicións para elo e nos demais Centros facilitarán aos traballadores a asistencia a ditas asembleas cando se realicen noutro lugar. O exercicio deste dereito non afectará á xornada laboral polo que será recuperable o tempo de traballo que se vexa afectado pola realización das citadas asembleas.

Polo demais, as competencias e garantías da representación dos traballadores, será a establecida nos artigos 64 e 68 do E.T. e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

**Artigo 41.º.–Normas supletorias.**

Serán normas subsidiarias do establecido neste Convenio, o Acordo Marco Estatal ou norma equivalente, e no non recollido por este, a Ordenanza Laboral.

**Artigo 42.º.–Salario mínimo de convenio.**

Para o ano 2007, as partes asinantes do presente convenio colectivo consideran como Salario Mínimo de Convenio para os traballadores e traballadoras de xornada completa, e en activo, o correspondente á categoría laboral de Peón, que queda establecido en 13.451,28 € brutos anuais, distribuídos en Soldo Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte e Pagas Extras.

**Artigo 43.º.–Solución de conflitos.**

As partes asinantes deste Convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

**Artigo 44.º.–Xubilación obrigatoria aos 65 anos.**

Será obrigatoria a xubilación aos 65 anos para os traballadores/as, sempre que reúnan os requisitos mínimos para ter dereito á pensión de xubilación e se cubra a vacante.

**Artigo 45.º.–Xubilación parcial.**

Aos traballadores/as que reunindo as condicións legais para a súa xubilación parcial, salvo a idade (menor de 65 anos), a soliciten e lles sexa recoñecida, as empresas estarán obrigadas a concederlla cando a redución da xornada solicitada sexa o máximo legalmente establecido (o 85%) e o/a traballador/a opte por prestar os seus servizos de forma acumulada dentro de cada ano natural, debendo empresa e traballador/a acordar o período do ano no que deba traballarse. Cando se solicite polo/a traballador/a outros porcentaxes de redución terase que chegar a un acordo entre empresa e traballador/a.

**Artigo 46.º.- Permiso por lactancia.**

Os/as traballadores/as poderán acumular o permiso por lactancia, regulado no artigo 37-4 do Estatuto dos Traballadores, sempre que sexa a continuación da baixa por maternidade, por días completos e contabilizando en cada empresa o tempo que supón a hora de lactancia.

**Cláusula adicional primeira.**

Todo o establecido neste convenio estará vixente e de plena aplicación ata que sexa substituído por outro convenio negociado pola partes. Non obstante, para favorecer o interese negociador das partes, esta ultravixencia unicamente se producirá durante a anualidade completa seguinte á de vixencia normal do convenio.

**ANEXO I**

**TABOAS SALARIAIS**

	<b>SALARIOS BASE 2007</b>	
	<b>Mensual (€)</b>	<b>Anual (€)</b>
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Xefe/a de Primeira	1.203,38	18.050,70
Xefe/a de Segunda	1.157,48	17.362,20
Caixeiro/a	1.129,77	16.946,55
Oficial de Primeira	1.088,17	16.322,55
Oficial de Segunda	969,29	14.539,35
Auxiliar	886,16	13.292,40
Telefonista	860,64	12.909,60
Cobrador/a	860,64	12.909,60
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>		
Encargado/a Xeral	1.118,33	16.774,95
Encargado/a de Zona	1.038,27	15.574,05
Encargado/a de Sector	995,24	14.928,60
<b>SUBALTERNOS/AS</b>		
Ordenanza	803,07	12.046,05
Almaceneiro/a	787,94	11.819,10
Mozo/a de Recados	632,78	9.491,70
<b>PERSOAL DE LIMPEZA</b>		
Encargado/a	855,47	12.832,05€
Responsable de Equipo	813,62	12.204,30
Especialista	925,77	13.886,55
Conductor/a-Limpador/a	970,19	14.552,85
Peón Especialista	821,50	12.322,50
Peón	800,88	12.013,20

Limpador/a	800,88	12.013,20
Plus de Asistencia	60,10	721,20
Plus de Transporte	59,74	716,88

## ANEXO II

### DOCUMENTO DE ADSCRICIÓN

Empresa ..... N° Seg.Soc. .... / .....

Enderezo ..... C.I.F. ....

Centro de Trabajo: .....

Traballador/a ..... N° Seg.Soc. .... / .....

Enderezo ..... D.N.I. ....

Data de Antigüidade ..... Categoría Laboral

Xornada Diaria .... horas .... minutos Xornada Semanal .... horas .... minutos

Horario de Trabajo: de ..... a .....

de ..... a .....

Observacións:

Pola Empresa, O Traballador/A Traballadora,

## ANEXO III

### ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA PARA OS TRABALLADORES/AS CON DATA DE ANTIGÜEDAD RECOÑECIDA ANTERIOR O 01/01/1998

	<b>Trienio devengado ata o 31/12/1998</b>	<b>Valor mes *</b>
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Xefe/a de Primeira	39,72	1,08
Xefe/a de Segunda	38,25	1,05
Caixeiro/a	37,36	1,03
Oficial de Primeira	36,05	0,99
Oficial de Segunda	32,18	0,9
Auxiliar	29,49	0,83
Telefonista	28,65	0,81
Cobrador/a	28,65	0,81
<b>MANDOS INTEMEDIOS</b>		
Encargado/a Xeral	37,01	1,02
Encargado/a de Zona	34,41	0,96
Encargado/a de Sector	33,01	0,92
<b>SUBALTERNOS/AS</b>		
Ordenanza	26,78	0,77
Almaceneiro/a	26,3	0,75
Mozo/a de Recados	21,28	0,58
<b>PERSOAL DE LIMPEZA</b>		
Encargado/a	28,49	0,81
Responsable de Equipo	27,12	0,78
Especialista	30,76	0,87

Conductor/a-Limpador/a	32,2	0,9
Peón Especialista	27,38	0,78
Peón	26,72	0,77
Limpador/a	26,72	0,77

\* Valor mes: aplicable ós meses transcurridos dende o vencemento do derradeiro trienio ata o 31-12-1998, exclusivamente para os/as traballadores/as con data de antigüidade recoñecida anterior o 1-1-1998.