



Subgrupo II.- Persoal titulado:
 Titulado de grao superior; 1.341,10
 Titulado de grao medio; 1.171,04
 Titulado laboral ou profesional; 1.005,42
 Administrativos/as:
 Xefe de primeira; 1.119,98
 Xefe de segunda; 885,53
 Caixeiro; 885,53
 Oficial de 1ª; 874,66
 Oficial de 2ª; 864,88
 Auxiliar; 851,26
 Cobrador; 847,53
 Mandos intermedios
 Encargado xeral; 1012,58
 Supervisor encargado de zona; 879,47
 Supervisor encargado de sector; 846,33
 Persoal subalterno:
 Ordenanza; 816,76
 Almacenista; 816,76
 Listero; 816,76
 Vixiante; 816,76
 Mozo de recados; 649,22
 Persoal obreiro
 Especialista; 27,58
 Peón especialista; 27,58
 Limpador; 27,01
 Peón; 27,01
 Axudante; 27,01
 Oficial de 1ª de oficios varios; 27,68
 Encargado de grupo ou edificios; 28,45
 Responsable de edificios; 27,27
 Conductor limpador; 27,15
 Traballador menor de 18 anos; SMI
 - Plus de actividade; 2,09
 Parte social
 Por UXT:
 María José Barral Rodríguez; Carmen Vázquez Domínguez;
 José Fernández Pato; Rogelio Cibeira Fernández
 Por CCOO:
 J. Luís Álvarez Fernández; Lucía Rubio Garachana; M.ª
 Milagros Salgado Núñez; M.ª Dolores Aldea Rey
 Parte empresarial
 Por ASOREL:
 Jesús Antonio Fernández Pereira; Concepción López Vázquez
 Por ASPEL:
 Ramón González Fontaiña

Consellería de Trabajo y Bienestar

Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
 Convenio o acuerdo: limpieza de edificios y locales
 Expediente: 32/01/0001/2012
 Fecha: 13/11/2012
 Asunto: resolución de inscripción y publicación
 Destinatario: Francisco Rodríguez García
 Código de Convenio n.º 32000225011981
 Resolución de la Jefatura Territorial de Trabajo y Bienestar
 de Ourense
 Antecedentes
 El día 31/10/2012 se presentó para a su inscripción en el
 Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con
 funcionamiento telemático, el Convenio colectivo de limpiezas

de edificios y locales de Ourense 2012-2013 (código de convenio n.º 32000225011981).

El mencionado convenio fue suscrito con fecha día 04/10/2012 de una parte, en representación de la parte económica, por los/as designados/as por la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense, (ASOREL) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas (ASPEL), y de otra, en representación de la parte social, por los/as representantes de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO).

Consideraciones legales

1. El artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido que aprobó el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995).

2. El Real Decreto 713/2010, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010).

3. El Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982).

4. Las demás normas aplicables del derecho común.

De conformidad con todo lo indicado, esta Jefatura Territorial de Trabajo y Bienestar, resuelve:

1. Ordenar el registro y depósito del antedicho convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, con funcionamiento a través de medios electrónicos, que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) al amparo del cual dispone el Real Decreto 713/2010, de 10 de junio de 2011, (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010), con notificación a la Comisión Negociadora.

2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Ourense (2012-2013)

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional

El convenio será de aplicación a las empresas establecidas o que puedan establecerse en Ourense, sean naturales o jurídicas, que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

Artículo 2.- Ámbito personal

Están incluidos en el ámbito de aplicación todos los trabajadores y trabajadoras dependientes de estas empresas.

Artículo 3.- Vigencia y duración

El presente convenio comenzará a regir a todos los efectos a partir de 1 de enero de 2012; finalizando el 31 de diciembre de 2013, y mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro convenio entre las partes, si bien, el presente convenio comenzará su negociación en el mes de noviembre de dicho año, fecha en la que se constituirá la comisión negociadora. En cualquier caso, su articulado quedará vigente hasta la sustitución por otro convenio.

El presente convenio se prorrogará tácitamente, de año en año, si cualquiera de las partes no lo denuncia con 3 meses de antelación al término de su vigencia. La fórmula de denuncia será por medio de comunicación de la parte denunciante a la otra parte, en la que se expresará el deseo de denunciar y negociar un nuevo convenio.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones más bene-

ficiosas del presente convenio subsistirán para aquellos que las venían gozando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas tuviese que computarse la mejora económica que supone el presente convenio.

Artículo 5.- Antigüedad

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio gozarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados en la misma empresa o centro de trabajo en la cuantía del 5% del salario base por cada trienio.

Artículo 6.- Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en el presente convenio percibirá 3 pagas extraordinarias, una en julio, otra en diciembre y otra de primavera, pagadera en el mes de marzo, en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días de salario base más antigüedad. A partir de 1 de enero de 2010 el devengo de las extras será semestral.

El periodo de IT, en cualquiera de las modalidades, no influirá en el importe de aquéllas, que se cobrarán íntegras, con independencia del tiempo en el que el trabajador esté de baja.

Artículo 7.- Plus de transporte

En compensación de los gastos de transporte, surgidos por el presente convenio, tendrán derecho a 0,60 euros por cada día efectivo de trabajo. A partir de 1999 esta gratificación se incrementará en el mismo porcentaje que el incremento salarial de cada año, si bien dicho incremento pasará a la gratificación de actividad.

Artículo 8.- Plus de actividad

Se establece una gratificación de actividad para todos los trabajadores del sector que se fija en la cuantía de 2,08 euros por día efectivo de trabajo.

Artículo 9.- Plus de toxicidad, peligrosidad y nocturnidad

Estas gratificaciones se abonarán con un incremento de un 25% del salario base más antigüedad.

Artículo 10.- Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales, entendiéndose como trabajados los 20 minutos de bocadillo en aquellas empresas que los vengán disfrutando.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en varios centros de trabajo coincidiendo la hora de entrada y la hora de salida o hubiese una diferencia inferior a 30 minutos como consecuencia del desplazamiento, se pospondrá la hora de entrada el tiempo suficiente para llegar a dicho centro y siempre que dicho centro lo permita, sin reducción de jornada.

Artículo 11.- Festivos

El trabajador que realice su jornada laboral en domingo o festivo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá:

- Tener en compensación, 1 día de descanso semanal.
- Percibir el abono correspondiente.
- Acumular el descanso a los días de vacaciones, hasta un máximo de 5 días.

Se considerarán festivos a todos los efectos los días siguientes:

- Trabajadores con jornada de lunes a sábado (7 días): 11 de octubre, 2 de noviembre, 24 y 31 de diciembre y otros tres días a fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Trabajadores con jornada de lunes a viernes (6 días): 11 de octubre, 24 y 31 de diciembre y otros tres días a fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Dichas fechas podrán ser modificadas de común acuerdo entre empresa y trabajadores. Si antes de que se publique el convenio en el BOP, alguno de estos días ya hubiese pasado, será sustituido por otro de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 12.- Horas extraordinarias

No se harán horas extraordinarias con carácter habitual, realizándose sólo en casos de fuerza mayor y las de carácter estructural.

Se considerarán motivadas por fuerza mayor, las trabajadas y empleadas en la reparación de siniestros o las que se hagan para prevenir tales siniestros, siendo estructurales, las que con carácter extraordinario y esporádico se hagan en el seno de la empresa, para cubrir la realización de un trabajo que no fuese posible prevenir ni sustituir por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la ley.

Se enviará a la autoridad laboral competente un informe mensual de estas horas, hecho conjuntamente por el Comité de Empresa o delegados de personal y la dirección. El personal contratado a tiempo parcial no podrá realizar horas extras, salvo en los casos de fuerza mayor.

El incumplimiento de lo pactado en este artículo, se considerará como una falta grave a los efectos de lo dispuesto en el artículo 97 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.- Permisos retribuidos

Tras la solicitud de los trabajadores afectados, se considerará licencia retribuida en tiempo la que se indica en los casos siguientes:

- Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales. También será concedida a las parejas de hecho siempre que acrediten esta circunstancia mediante un certificado de convivencia.

- Por matrimonio de hijos: 1 día natural.

- Por nacimiento de hijo: 2 días.

- Por fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o familiares en 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad, es decir: padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos y nietos políticos: 3 días naturales, si es en la provincia, y 5 si es fuera de ella.

- Por el fallecimiento de parientes de tercer grado, es decir, tíos, bisabuelos, bisnietos políticos, bisabuelos políticos y sobrinos políticos: 1 día natural.

- Los trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional o para la realización de exámenes de acceso a la administración pública, previa comunicación del trabajador/a a la empresa y posterior justificación, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta seis días al año para concurrir a dichos exámenes.

- Dos días por traslado de domicilio.

- En el caso de tener que ir al médico, los trabajadores gozarán del tiempo necesario para acudir a la consulta, debiendo presentar en todo caso, un justificante entregado previamente por la empresa y firmado por el facultativo o el centro al que fuera, en el que se refleje la hora de entrada y salida de la consulta. En el caso de desplazamiento al especialista se tendrá en cuenta la distancia (se entenderá el especialista de la Seguridad Social).

En los demás casos se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14.- Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

El permiso de lactancia podrá acumularse a razón de una hora diaria, acumulándolo en día, según el calendario laboral de la trabajadora. Este permiso deberá de gozarse inmediatamente después de la baja por maternidad, haciéndolo en su integridad. Podrá ser disfrutado por el padre o la madre cuando ambos trabajen.



La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del periodo de lactancia o de la reducción de jornada corresponde a la trabajadora/trabajador, dentro de su jornada ordinaria, que deberá avisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que desea reincorporarse a su horario ordinario.

En el caso de que existan discrepancias entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y los periodos anteriormente descritos deberán ser resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Quien por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración total de la jornada completa, con una disminución proporcional del salario.

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

La reducción de la jornada recogida en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 15.- Excedencias

Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de la menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de 5 años, no perdiendo en ningún caso la antigüedad que mantenía en el momento de solicitarla y será obligatorio para la empresa la concesión de dicha excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, contados desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En todo lo no previsto en este convenio en esta materia habrá que atenerse a lo dispuesto en el artículo 46 del ET y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 16.- Cambio de puesto de trabajo por embarazo

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a cambiar de puesto de trabajo con el fin de que, en ningún caso, estén obligadas a desempeñar sus funciones en los lugares radioactivos o infecciosos, que supongan peligro para su estado.

Artículo 17.- Ropa de trabajo

A todo el personal se le dará ropa de trabajo adecuada y reglamentaria. Monos para los hombres y batas para las mujeres cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, guantes cada 20 días y zuecos cada 9 meses. Aquellos trabajadores que presten sus servicios en más de dos centros de trabajo tendrán derecho a un mínimo de tres prendas de trabajo adecuadas y reglamentarias. El personal tendrá que devolver la ropa y utensilios usa-

dos en el momento en el que se produzca la sustitución. En el caso de una nueva contrata, la empresa adjudicataria tendrá la obligación de entregar la ropa de trabajo y el calzado en un periodo que no exceda de 15 días.

Se entenderá por ropa adecuada y reglamentaria, las prendas necesarias para la realización del trabajo en condiciones que faciliten el desarrollo físico cómodo y teniendo en cuenta las condiciones atmosféricas: frío, calor o lluvia.

Artículo 18.- Incapacidad temporal

El trabajador que cause baja por accidente laboral percibirá el 100% del salario del convenio, desde el primer día de la baja.

Por IT derivada de enfermedad será, en cada momento, lo que establezcan las normas vigentes, salvo en el supuesto de que la enfermedad se prolongase por encima de los 15 días; en este caso, la empresa cubrirá el 100% del salario del convenio hasta los 200 días.

En el caso de IT por enfermedad la empresa completará, igualmente, el 100% del salario del trabajador, en el supuesto de que aquella requiera hospitalización y, en todo caso, mientras dure ésta. Igualmente, el trabajador tendrá derecho al 100% de su salario en el caso de convalecencia en su casa por un periodo máximo de 45 días y siempre que estuviese hospitalizado el menos 1 día.

Artículo 19.- Subrogación empresarial

Con el fin de conservar los puestos de trabajo se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de su personalidad jurídica: sociedad anónima, sociedad limitada, sociedad civil, cooperativa o empresario individual, etc., y siempre que los trabajadores para subrogar lleven trabajando en la empresa cesante 4 o más meses (en los casos de jubilación solamente se exigirá 2 meses para la subrogación).

1. Cuando los trabajadores de la empresa cesante presten servicios en dicho centro, con independencia de la duración de su jornada laboral que se respetará en su integridad y de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Se entiende como obligación subrogatoria exclusivamente de los trabajadores adscritos al centro de trabajo, de los que se solicitará al contratista principal un listado con las categorías, antigüedad y puestos de trabajo.

2. Cuando los trabajadores, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en situación de incapacidad temporal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, o situación análoga, pasando a estar adscritos al nuevo titular.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior pasará a la nueva empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

3. Cuando los trabajadores afectados compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo.

4. Si por exigencias del cliente contratante tuviese que ampliarse la contrata con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa. Cuando se amplíe la jornada en un centro de trabajo, tendrán derecho a este incremento los trabajadores que presten servicios en dichos centros y no realicen la jornada completa en estos centros.

De existir más de un trabajador en el centro se repartirá la jornada entre ellos de forma proporcional. Si la división para el reparto fuese inferior a 30 minutos/día, se dará a la persona más antigua, siguiendo este proceso por riguroso orden de antigüedad en el resto de repartos.

Si como consecuencia de una fundada exigencia del cliente pudiese existir incompatibilidad horaria para la ampliación del servicio, respecto al ya implantado y una vez conocida la incompatibilidad horaria por los trabajadores afectados, la empresa, podrá contratar nuevos trabajadores para la realización de los trabajos objeto de ampliación.

5. En el caso de jubilación, baja definitiva por cualquier causa, de un trabajador/a, los trabajadores/as del centro de trabajo al que pertenecía y que no tengan una jornada laboral completa podrán solicitar que las horas que venía realizando la persona que cesa en la empresa sean repartidas entre los otros trabajadores hasta que cada uno de ellos realice la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

6. En el caso de que el cliente rescindiese el contrato de arrendamiento de limpieza con una empresa, para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra el mencionado servicio, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado de la primera empresa, siempre que no transcurriera más de un año desde la nueva contratación.

7. En el supuesto de que una empresa de limpiezas tuviese que reducir personal en el centro, por exigencias del cliente, y posteriormente le fuese rescindido el contrato, la nueva empresa concesionaria del servicio habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en el mencionado centro, incluyendo aquel que, en su día, quedó afectado por la reducción de plantilla. A estos efectos, se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en los que dejen de prestar servicios.

La empresa cesante deberá acreditar la relación del cuadro de personal, con expresión de la liquidación y saldo de salarios, antigüedad, gratificaciones, vacaciones, etc., relativos al personal afecto a dicho centro, antes de 14 días de iniciarse los servicios de limpieza por la nueva empresa contratista, siempre que se conozca la concesión con esa antelación.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla el personal afectado por el cambio de titularidad, con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante. No obstante, no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social, de las que fuese responsable la empresa cesante.

8. En los contratos que suscriban las empresas con sus clientes, constará una cláusula para recordar la vigencia del artículo 18 del Convenio colectivo provincial de limpiezas de edificios y locales de Ourense, así como la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Salud Laboral.

9. Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical. Dado que los/as representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos la subrogación de la nueva empresa respecto de estos/as trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Los/as representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que fueran elegidos/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo objeto de subrogación, conservarán su condición y cargo y los mismo derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los/as representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean

necesariamente incorporados/as al cuadro de personal del nuevo adjudicatario, serán subrogados/as pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartados a), b), y c) do Estatuto de Trabajadores.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical de las decisiones que sobre esta materia determinen los sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 20.- Garantía de los cargos sindicales

Con motivo de situaciones concretas, como son la confección del cuadro horario, calendario de vacaciones y acuerdo para la negociación colectiva, el empresario facultará a reunirse en los locales de la empresa a los trabajadores y a sus representantes sindicales durante la jornada de trabajo, sin que pueda excederse de 1 hora en dichos casos y de común acuerdo para la designación de trabajos urgentes que puedan surgir.

Artículo 21.- Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio gozará de 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas.

El personal que goce las vacaciones en los meses de octubre a abril, ambos inclusive, de 30 días ininterrumpidos y por necesidades de la empresa, percibirá una gratificación extrasalarial de 57,90 euros. Para aquellos que disfruten sus vacaciones de forma partida en tres periodos percibirán una gratificación extrasalarial de 64,33 euros.

Los trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas, el disfrute de ellas corresponderá con lo pactado en la empresa de mayor jornada.

Se hará un calendario de vacaciones en cada empresa, de acuerdo entre empresa, trabajador y comité, de tal forma que los trabajadores disfruten de sus vacaciones rotativamente, respetando la legislación vigente.

En el caso de que un trabajador cause baja antes del disfrute de las vacaciones, éstas se pospondrán fijándose un nuevo periodo y pasando el trabajador afectado a gozarlas, cuando le corresponda, según los turnos; el trabajador no tendrá derecho a la gratificación de las vacaciones si el nuevo periodo fijado correspondiese dentro de los meses que dan derecho al percibo de la mencionada gratificación. Por el contrario, si la baja se produjese durante el disfrute de las vacaciones, éstas seguirán corriendo hasta que se cumpla el periodo correspondiente.

La empresa comunicará al trabajador/a por escrito, el periodo de goce de vacaciones con 2 meses y medio de antelación respecto al inicio de las mismas.

En el caso de acuerdo individual entre empresa y trabajador/a prevalecerá el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as, si ese acuerdo individual perjudica a algún afectado por el acuerdo con el comité o delegados/as de personal.

Cualquier petición que haga el trabajador/a para el goce de vacaciones, se considerará aceptada si ésta no es contestada por escrito en un plazo de 15 días desde que la empresa recibió la petición.

Artículo 22.- Control médico

Los trabajadores que hagan su trabajo en lugares radioactivos o infecciosos, tendrán derecho a realizar un control médico cada 6 meses, de acuerdo con las normas sanitarias vigentes. El resto de los trabajadores tendrán derecho a dicho control como mínimo una vez al año.

Artículo 23.- Comisión Paritaria

Para la interpretación y cumplimiento de lo pactado en el presente convenio, y en general para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente convenio, se establece



una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de cada central sindical firmante del presente convenio (UGT, CCOO) y uno de la Asociación Empresarial de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense, y uno de ASPEL.

La mencionada Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 3 meses desde la firma del presente convenio, con el fin de analizar la intrusión existente en el sector, que está produciendo una grave competencia desleal, con graves perjuicios, tanto para los trabajadores como para las empresas, instando a las autoridades pertinentes a las acciones legales que correspondan, así como para analizar y concretar aquellas cuestiones que redunden en beneficio para el sector.

Artículo 24.- Jubilación

1.- Todo trabajador afectado por este convenio podrá solicitar la jubilación a los 64 años. En este supuesto la empresa estará obligada a contratar otro trabajador, perceptor de desempleo o joven demandante de primer empleo, a través de un contrato de idéntica naturaleza.

2.- Toda trabajadora o trabajador que reúna las condiciones exigidas legalmente, podrá solicitar la jubilación parcial en los términos previstos legalmente, por lo que la empresa estará obligada a facilitar la documentación necesaria para tramitar la misma. Para el ejercicio de este derecho, el presente artículo establece la siguiente regulación:

A) El trabajador tendrá la obligación de comunicarlo a la empresa con un mes de antelación a la fecha en la que desee hacer efectiva dicha solicitud, indicando el porcentaje en la en la que solicitará la jubilación parcial que deberá ser como mínimo el 25% y como máximo del 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador o trabajadora al servicio de la empresa por el tiempo restante, es decir, como mínimo el 15% y el máximo de 75%.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador/a se establecerá el horario de prestación, en orden a cumplimentar la jornada en la que se mantienen la prestación de servicios. En este sentido la empresa estará obligada a concentrar la jornada semanal o anual en el menor tiempo posible si el trabajador así lo solicita.

B) El salario abonado en contraprestación por el trabajo, se percibirá mensualmente en función de jornada de trabajo restante.

C) La empresa esta obligada a firmar simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador. La duración de este contrato será como mínimo igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir los 65 y por la jornada que este reduce. No obstante lo anterior, el contrato del trabajador sustituido podrá ser a jornada completa e incluso simultanear la prestación de servicios con el sustituido.

D) Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance los 65 años, se produjese el cese del trabajador sustituido la empresa:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador, con el que concertará un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes al cese.

- La jornada pactada en el nuevo contrato, será como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

E) El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su firma, le quede a aquel para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá el contrato y que deberá pasar de manera forzosa a la situación de jubilación total.

Artículo 25.- Póliza de seguros

Las empresas establecerán para todos los trabajadores una póliza de seguros de fallecimiento e invalidez por accidente de trabajo, que garantice a sus trabajadores: 18.000 euros, en el caso de fallecimiento y 23.000 euros, en el caso de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez. Quedan excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas.

Artículo 26.- Incremento salarial

Los salarios del presente convenio, para el primer año de vigencia, se mantendrán en la misma cuantía del año anterior. En 2013 el incremento salarial será de 0,5%.

Artículo 27.- Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 3 meses para los demás trabajadores, salvo para los no cualificados. En este caso la duración máxima será de 15 días laborables.

Artículo 28.- Dietas

Se establece un importe mínimo para las dietas:

- 36,38 € cuando se tenga que comer o pasar la noche fuera de casa;
- 27,17 € cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio;
- 13,79 € cuando se realice una sola comida.

Las referidas cuantías son mínimas, si bien podrá establecerse el sistema de gastos a justificar.

Artículo 29.- Régimen disciplinario para el acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad o contra la libertad de los trabajadores o trabajadoras, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en función de la repercusión del hecho (*). En los supuestos en los que se lleve a cabo, sirviéndose de su relación jerárquica con la persona y/o personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de Empresa, sección sindical o representantes de los trabajadores/as, la dirección de personal de la empresa velará por el derecho a la intimidad cuando así fuese requerido.

(*) Dada la falta de normativa existente podrá seguirse la descripción de sanciones incluidas en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 30.- Empresas de trabajo temporal

Los trabajadores/as que sean contratados a través de una ETT para prestar sus servicios en las empresas usuarias de limpieza, les será de aplicación el presente convenio colectivo. Al mismo tiempo de todos los contratos que haga la empresa usuaria en esta modalidad (a través de ETT) le dará copia de éste al representante sindical, si lo hubiese.

Artículo 31.- Contratos para la formación

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de 12 meses.

Artículo 32.- Medidas de fomento para el empleo y de la contratación laboral

El contrato de duración determinada de la modalidad eventual por circunstancias de producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Artículo 33.- Las partes firmantes en aras de una mayor estabilidad en el empleo acuerdan fomentar la contratación indefinida, estando obligadas a efectuar a partir de la firma del



presente convenio el 50% de contratos indefinidos a jornada completa.

Artículo 34.- Las empresas que empleen a más de 50 trabajadores/as fijos/as estarán obligadas a contratar un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2% del cuadro de personal, a tenor de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE 30/04/1982), de Integración Social de los Minusválidos.

Disposiciones generales

Primera.- Las empresas deberán tener un ejemplar del convenio, así como la copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social en el tablón de anuncios de la empresa, para el conocimiento de todos los trabajadores, con el fin de que constaten su situación laboral mensual.

Segunda.- Las partes firmantes del presente convenio son la Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense, ASPEL, y las centrales sindicales UGT y CCOO, ambas partes con capacidad legal suficiente y legitimidad, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo que aprobó el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.- Ante la conveniencia de regular el sector y combatir la clandestinidad, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que se reúna la Comisión Paritaria del convenio en la primera semana de enero, abril, septiembre y diciembre de cada año, para tratar los temas relacionados con dicho sector y tomar las medidas que, si es el caso, correspondan.

Cuarta.- Con el fin de evitar los problemas que puedan surgir en el momento de producirse una subrogación y en el caso de surgir alguna desavenencia derivada de la subrogación, las partes firmantes del presente convenio acuerdan, en el caso de surgir, que ambas empresas afectadas se reunirán conjuntamente con un representante de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y un representante de la Confederación Empresarial de Ourense, con el objeto de tratar de aclarar la situación empresarial y resolver el conflicto surgido por la subrogación, redactándose el acta de dicha reunión, en la que constará el acuerdo, el desacuerdo y, en su caso, la inasistencia de una de las partes.

Quinta.- Cláusula de sumisión al AGA

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en los que está formulado.

Salarios 2012

Categoría; salario

Personal directivo y técnico

Subgrupo I.- Personal directivo:

Director; 1.802,46

Director comercial; 1.629,43

Director administrativo; 1.629,43

Jefe de personal; 1.629,43

Jefe de compras; 1.630,78

Jefe de sección; 1.630,78

Subgrupo II.- Personal titulado:

Titulado de grado superior; 1.334,43

Titulado de grado medio; 1.165,21

Titulado laboral o profesional; 1.000,42

Administrativos/as:

Jefe de primera; 1.114,41

Jefe de segunda; 881,12

Cajero; 881,12

Oficial de 1ª; 870,31

Oficial de 2ª; 860,58

Auxiliar; 847,02

Cobrador; 843,31

Mandos intermedios

Encargado general; 1.007,54

Supervisor encargado de zona; 875,09

Supervisor encargado de sector; 842,12

Personal subalterno:

Ordenanza; 812,70

Almacenista; 812,70

Listero; 812,70

Vigilante; 812,70

Mozo de recados; 645,99

Personal obrero

Especialista; 27,44

Peón especialista; 27,44

Limpiador; 26,88

Peón; 26,88

Ayudante; 26,88

Oficial de 1ª de oficios varios; 27,54

Encargado de grupo o edificios; 28,31

Responsable de edificios; 27,13

Conductor limpiador; 27,01

Trabajador menor de 18 años; SMI

Salarios 2013

Categoría; salario

Personal directivo y técnico.

Subgrupo I.- Personal directivo:

Director; 1.811,47

Director comercial; 1.637,58

Director administrativo; 1.637,58

Jefe de personal; 1.637,58

Jefe de compras; 1.638,93

Jefe de sección; 1.638,93

Subgrupo II.- Personal titulado:

Titulado de grado superior; 1.341,10

Titulado de grado medio; 1.171,04

Titulado laboral o profesional; 1.005,42

Administrativos/as:

Jefe de primera; 1.119,98

Jefe de segunda; 885,53

Cajero; 885,53

Oficial de 1ª; 874,66

Oficial de 2ª; 864,88

Auxiliar; 851,26

Cobrador; 847,53

Mandos intermedios

Encargado general; 1012,58

Supervisor encargado de zona; 879,47

Supervisor encargado de sector; 846,33

Personal subalterno:

Ordenanza; 816,76

Almacenista; 816,76

Listero; 816,76

Vigilante; 816,76

Mozo de recados; 649,22

Personal obrero

Especialista; 27,58

Peón especialista; 27,58

Limpiador; 27,01



Peón; 27,01

Ayudante; 27,01

Oficial de 1ª de oficios varios; 27,68

Encargado de grupo o edificios; 28,45

Responsable de edificios; 27,27

Conductor limpiador; 27,15

Trabajador menor de 18 años; SMI

- Plus de actividad; 2,09

Parte social

Por UXT:

María José Barral Rodríguez; Carmen Vázquez Domínguez;

José Fernández Pato; Rogelio Cibeira Fernández

Por CCOO:

J. Luís Álvarez Fernández; Lucía Rubio Garachana; M.ª

Milagros Salgado Núñez; M.ª Dolores Aldea Rey

Parte empresarial

Por ASOREL:

Jesús Antonio Fernández Pereira; Concepción López Vázquez

Por ASPEL:

Ramón González Fontaiña
