



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar Departamento Territorial Ourense

Sección Relacións Laborais

Convenio colectivo Limpezas de edificios e locais de Ourense
Unha vez visto o texto do Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense 2010-2011 (código n.º 3200225) suscrito o día 2 de xullo de 2010, dunha parte, pola Asociación Empresarial de Limpiezas de Edificios e Locais de Ourense ASOREL e a Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas ASPEL, en representación da parte empresarial e, doutra, polos/as representantes das centrais sindicais Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisións Obreiras (CC OO) en representación dos/as traballadores/as do sector e, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, este departamento territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta neste departamento territorial (Servizo de Relacións Laborais), e notificación ás representacións empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 23 de xullo de 2010. O xefe territorial.
Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2010-2011)

Artigo 1.- Ámbito territorial e funcional.

O convenio será de aplicación ás empresas establecidas ou que poidan establecerse en Ourense, sexan naturais ou xurídicas, que se dediquen á actividade de limpeza de edificios e locais.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Están incluídos no ámbito de aplicación tódolos traballadores e traballadoras dependentes destas empresas.

Artigo 3.- Vixencia e duración.

Este convenio comezará a rexer, para tódolos efectos, a partir do 1 de xaneiro de 2010; finalizando o 31 de decembro de 2011, e manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro convenio entre as partes, aínda que, este convenio comezará a súa negociación no mes de novembro do devandito ano, data na que se constituirá a Comisión Negociadora. En calquera caso, o seu articulado quedará vixente ata a substitución por outro convenio.

Este convenio prorrogarase tacitamente, de ano en ano, se calquera das partes non o denuncia con 3 meses de antelación ó termo da súa vixencia. A fórmula de denuncia será por medio de comunicación da parte denunciante á outra parte, na que se expresará o desexo de denunciar e negociar un novo convenio.

Artigo 4.- Condicións máis beneficiosas.

Tódalas condicións económicas de calquera índole contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas e situacións máis beneficiosas deste convenio

subsistirán para aqueles que as viñan gozando, pero sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas tivese que computarse a mellora económica que supón este convenio.

Artigo 5.- Antigüidade.

Os traballadores fixos comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio gozarán, como complemento persoal de antigüidade, dun aumento periódico por cada 3 anos de servizos prestados na mesma empresa ou centro de traballo na contía do 5% do salario base por cada trienio.

Artigo 6.- Gratificacións extraordinarias.

O persoal comprendido neste convenio percibirá 3 pagas extraordinarias, unha en xullo, outra en decembro e outra de primavera, que se pagarán no mes de marzo, na contía, cada unha delas, de 30 días de salario base máis antigüidade. A partir do 1 de xaneiro de 2010 o dereito á percepción das extras será semestral.

O período de incapacidade temporal (IT), en calquera das modalidades, non influirá no importe daquelas, que se cobrarán íntegras, con independencia do tempo no que o traballador estea de baixa.

Artigo 7.- Gratificación de transporte.

En compensación dos gastos de transporte, xurdidos por este convenio, terán dereito a 0,60 euros por cada día efectivo de traballo. A partir de 1999 esta gratificación incrementarase na mesma porcentaxe que o incremento salarial de cada ano, aínda que devandito incremento pasará á gratificación de actividade.

Artigo 8.- Gratificación de actividade.

Establécese unha gratificación de actividade para tódolos traballadores do sector que se fixa na contía de 1,96 euros por día efectivo de traballo.

Artigo 9.- Gratificación de toxicidade, perigo e nocturnidade.

Estas gratificacións aboaranse cun incremento dun 25% do salario base máis antigüidade.

Artigo 10.- Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas semanais, entendéndose como traballados os 20 minutos de bocadillo naquelas empresas que os veñan gozando.

Aqueles traballadores que presten os seus servizos en varios centros de traballo e ós que lles coincida a hora de entrada e a hora de saída ou que houbese unha diferenza inferior a 30 minutos como consecuencia do desprazamento, posporase a hora de entrada o tempo suficiente para chegar ó devandito centro e sempre que o devandito centro o permita, sen redución de xornada.

Artigo 11.- Festivos.

O traballador que realice a súa xornada laboral en domingo ou festivo, de mutuo acordo coa empresa, poderá:

- Ter en compensación, 1 día de descanso semanal.
- Percibi-lo aboamento correspondente.
- Acumula-lo descanso ós días de vacacións, ata un máximo de 5 días.

Consideraranse festivos para tódolos efectos os días seguintes:

- Traballadores con xornada de luns a sábado (7 días): 11 de outubro, 12 de novembro, 4 e 7 de decembro e outro tres días que se fixarán de común acordo entre a empresa e o traballador.

- Traballadores con xornada de luns a venres (6 días): 11 de outubro, 12 de novembro, 7 de decembro e outro tres días que se fixarán de común acordo entre a empresa e o traballador.

As ditas datas poderán ser modificadas de común acordo entre empresa e traballadores. Se antes de que se publique o convenio no BOP, algún destes días xa pasase, será substituído por outro de común acordo entre empresa e traballador.



Artigo 12.- Horas extraordinarias.

Non se farán horas extraordinarias con carácter habitual, realizándose só en casos de forza maior e as de carácter estrutural.

Consideraranse motivadas por forza maior, as traballadas e empregadas na reparación de sinistros ou as que se fagan para prever tales sinistros, sendo estruturais, as que con carácter extraordinario e esporádico se fagan no seo da empresa, para cubri-la realización dun traballo que non fora posible prever nin substituír por contratacións temporais ou a tempo parcial, previstas na lei.

Enviaselle á autoridade laboral competente un informe mensual destas horas, feito conxuntamente polo Comité de Empresa ou delegados de Persoal e a Dirección. O persoal contratado a tempo parcial non poderá realizar horas extras, salvo nos casos de forza maior.

O incumprimento do pactado neste artigo, así como o referente ó artigo 35 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou o Real decreto 1958, do 20 de agosto, considerarase como unha falta grave para os efectos do disposto no artigo 97 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 13.- Permisos retribuídos.

Trala solicitude dos traballadores afectados, considerarase licenza retribuída en tempo a que se indica nos casos seguintes:

- Por matrimonio do traballador: 15 días naturais. Tamén será concedida ás parellas de feito sempre que acrediten esta circunstancia mediante un certificado de convivencia.

- Por matrimonio de fillos: 1 día natural.

- Por nacemento de fillo: 2 días.

- Por falecemento, enfermidade grave, accidente ou hospitalización do cónxuxe ou familiares en 1º e 2º grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos: 3 días naturais, se é na provincia, e 5 se é fóra dela.

- Polo falecemento de parentes de terceiro grao, é dicir, tíos, bisavós, bisnetos políticos, bisavós políticos e sobriños políticos: 1 día natural.

- Os traballadores que cursen estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional ou para a realización de exames de acceso á Administración pública, logo da comunicación do traballador/á empresa e posterior xustificación, terán dereito a un permiso non retribuído de ata seis días ó ano para concorrer ós devanditos exames.

- Dous días por traslado de domicilio.

- No caso de ter que ir ó médico, os traballadores gozarán do tempo necesario para acudir á consulta, debendo presentar en todo caso, un xustificante entregado previamente pola empresa e asinado polo facultativo ou o centro ó que fóra, no que se reflecta a hora de entrada e saída da consulta. No caso de desprazamento ó especialista terase en conta a distancia (entenderase o especialista da Seguridade Social).

Nos demais casos ateranse ó disposto na lexislación vixente.

Artigo 14.- Redución da xornada por motivos familiares.

As traballadoras, por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións.

O permiso de lactación poderá acumularse a razón dunha hora diaria, acumulándoo en día, segundo o calendario laboral da traballadora. Este permiso deberá de gozarse inmediatamente despois da baixa por maternidade, facéndoo na súa integridade. Poderá ser gozado polo pai ou a nai cando ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do período de lactación ou da redución de xornada corresponden á traballadora/traballador, dentro da súa xornada ordinaria,

que deberá avisa-lo empresario con 15 días de antelación á data na que desexa reincorporarse ó seu horario ordinario.

No caso de que existan discrepancias entre o empresario e o traballador sobre a concreción horaria e os períodos anteriormente descritos deberán ser resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 da Lei de procedemento laboral.

Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 9 anos ou a un discapacitado físico ou psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo de, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración total da xornada completa, cunha diminución proporcional do salario.

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 se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada recollida neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores homes e mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 15.- Excedencias.

Todo traballador cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un ano, terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 anos, non perdendo en ningún caso a antigüidade que mantíña no momento de solicitala e será obrigatorio para a empresa a concesión da devandita excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo, tanto sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data do nacemento ou, de se-lo caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os traballadores para atende-lo coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

En todo o non previsto neste convenio nesta materia haberá que aterse ó disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores (ET) e na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 16.- Cambio de posto de traballo por embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a cambiar de posto de traballo co fin de que, en ningún caso, estean obrigadas a desempeña-las súas funcións nos lugares radioactivos ou infecciosos, que supoñan perigo para o seu estado.

Artigo 17.- Roupas de traballo.

A todo o persoal se lle dará roupa de traballo adecuada e regulamentaria. Monos para os homes e batas para as mulleres cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, luvas cada 20 días e zocos cada 9 meses. Aqueles traballadores que presten os seus servizos en máis de dous centros de traballo terán dereito a un mínimo de tres prendas de traballo adecuadas e regulamentarias. O persoal terá que devolver a roupa e utensilios usados no momento no que se produza a substitución. No caso dunha nova contrata, a empresa adxudicataria terá a obrigaón de entrega-la roupa de traballo e o calzado nun período que non exceda de 15 días.



Entenderase por roupa adecuada e regulamentaria, as pezas necesarias para a realización do traballo en condicións que faciliten o desenvolvemento físico cómodo e tendo en conta as condicións atmosféricas: frío, calor ou choiva.

Artigo 18.- Incapacidade temporal, (IT).

O traballador que cause baixa por accidente laboral percibirá o 100% do salario do convenio, dende o primeiro día da baixa.

Por IT derivada de enfermidade será, en cada momento, o que establezan as normas vixentes, salvo no caso de que a enfermidade se prolongase por riba dos 15 días; neste caso, a empresa cubrirá o 100% do salario do convenio ata os 200 días.

No caso de IT por enfermidade, a empresa completará, igualmente, o 100% do salario do traballador, no caso de que aquela requira hospitalización e, en todo caso, mentres dure esta. Igualmente, o traballador terá dereito ó 100% do seu salario no caso de convalecencia na súa casa por un período máximo de 45 días e sempre que estivese hospitalizado, polo menos, 1 día.

Artigo 19.- Subrogación empresarial.

Co fin de conserva-los postos de traballo producirase automaticamente a incorporación dos traballadores da empresa cesante no persoal da nova concesionaria do servizo, independentemente da súa personalidade xurídica: sociedade anónima, sociedade limitada, sociedade civil, cooperativa ou empresario individual, etc., e sempre que os traballadores para subrogar leven traballando na empresa cesante 4 ou máis meses (nos casos de xubilación soamente se esixirá 2 meses para a subrogación).

1. Cando os traballadores da empresa cesante presten servizos no devandito centro, con independencia da duración da súa xornada laboral que se respectará na súa integridade e de cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo.

Enténdese como obriga subrogatoria exclusivamente a dos traballadores adscritos ó centro de traballo, dos que se lle solicitará ó contratista principal unha listaxe coas categorías, antigüidade e postos de traballo.

2. Cando os traballadores, no momento do cambio de titularidade da contrata, se atopen en situación de incapacidade temporal, invalidez provisional, excedencia ou vacacións, ou situación análoga, pasando a estar adscritos ó novo titular.

O persoal contratado interinamente para a substitución de traballadores ó que se refire o parágrafo anterior pasará á nova empresa adjudicataria ata o momento da incorporación destes.

3. Cando os traballadores afectados compartan a súa xornada laboral con outros centros de traballo.

4. Se por esixencias do cliente contratante tivese que ampliarse a contrata con persoal de novo ingreso, este tamén será incorporado á nova empresa. Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, terán dereito a este incremento os traballadores que presten servizos nos devanditos centros e non realicen a xornada completa nestes centros.

De existir máis dun traballador no centro repartirase a xornada entre eles de forma proporcional. Se a división para a repartición fose inferior a 30 minutos/día, daráselle á persoa máis antiga, seguindo este proceso por rigorosa orde de antigüidade no resto de reparticións.

Se como consecuencia dunha fundada esixencia do cliente, puidese existir incompatibilidade horaria para a ampliación do servizo, respecto ó xa implantado, e unha vez coñecida a incompatibilidade horaria polos traballadores afectados, a empresa poderá contratar novos traballadores para a realización dos traballos obxecto de ampliación.

5. No caso de xubilación, baixa definitiva por calquera causa, dun traballador/a, os traballadores/as do centro de traballo ó que pertencía e que non teñan unha xornada laboral completa poderán solicitar que as horas que viña realizando a persoa que

cesa na empresa sexan repartidas entre os outros traballadores ata que cada un deles realice a xornada máxima legal establecida neste convenio colectivo.

6. No caso de que o cliente rescindise o contrato de arrendamento de limpeza cunha empresa, para realizalo co seu propio persoal, e posteriormente contratase con outra o mencionado servizo, a nova empresa concesionaria incorporará ó seu persoal ou persoal afectado da primeira empresa, sempre que non transcorrese máis dun ano dende a nova contratación.

7. No caso de que unha empresa de limpeza tivese que reducir persoal no centro, por esixencias do cliente, e posteriormente lle fose rescindido o contrato, a nova empresa concesionaria do servizo deberá de incluír no seu persoal a todo o persoal empregado no mencionado centro, incluíndo aquel que, no seu día, quedou afectado pola redución de persoal. Para estes efectos, entenderase que quedan desvinculados laboralmente coa empresa cesante en canto ós centros nos que deixen de prestar servizos.

A empresa cesante deberá acreditar a relación do cadro de persoal, con expresión da liquidación e saldo de salarios, antigüidade, gratificacións, vacacións, etc., relativos ó persoal afecto ó devandito centro, antes de 14 días de iniciarse os servizos de limpeza pola nova empresa contratista, sempre que se coñeza a concesión con esa antelación.

A nova empresa concesionaria incorporará ó seu persoal o persoal afectado polo cambio de titularidade, con iguais dereitos e obrigacións que tivesen na empresa cesante. No entanto, non se responsabilizará das posibles diferenzas salariais ou de infracotización á Seguridade Social, das que fose responsable a empresa cesante.

8. Nos contratos que subscriban as empresas cos seus clientes, constará unha cláusula para lembra-la vixencia do artigo 18 do Convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais de Ourense, así como a necesidade de dar cumprimento ó establecido na Lei de saúde laboral.

9. Traballadores/as que ostenten cargos de representación, sexa unitaria ou sindical. Dado que os/as representantes dos traballadores/as e os delegados/as sindicais poden ser de empresa e de centro de traballo, no caso de subrogación de contratas a subrogación da nova empresa respecto destes/as traballadores/as se realizará tendo en conta o seguinte:

a) Os/as representantes dos traballadores/as, sexan de carácter unitario ou sindical, que foran elixidos/as con motivo de proceso electoral referido ó centro de traballo obxecto de subrogación, conservarán a súa condición e cargo e os mesmo dereitos e garantías que tiveran recoñecidos na empresa concesionaria saínte ata o final do seu mandato, a condición de que manteña a súa identidade como centro de traballo, obxecto de subrogación.

b) Os/as representantes dos traballadores/as, unitarios e sindicais, que non foran especificamente elixidos en proceso electoral referido ó centro de traballo cando sexan necesariamente incorporados/as ó cadro de persoal do novo adjudicatario, serán subrogados/as pero só manterán as garantías estipuladas ou establecidas no artigo 68 apartados a), b), e c) do Estatuto de traballadores.

Todo iso sen prexuízo do disposto en materia de representación sindical das decisións que sobre esta materia determinen os sindicatos con representación na empresa, de conformidade con disposto na Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 20.- Garantía dos cargos sindicais.

Con motivo de situacións concretas, como son a confección do cadro horario, calendario de vacacións e acordo para a negociación colectiva, o empresario facultará a reunirse nos locais



da empresa ós traballadores e ós seus representantes sindicais durante a xornada de traballo, sen que poida excederse de 1 hora nos devanditos casos e de común acordo para a designación de traballos urxentes que poidan xurdir.

Artigo 21.- Vacacións.

O persoal afectado por este convenio gozará de 30 días naturais ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas.

O persoal que goce as vacacións nos meses de outubro a abril, ambos incluídos, de 30 días ininterrompidos e por necesidades da empresa, percibirá unha gratificación extrasalarial de 57,90 euros. Para aqueles que gocen as súas vacacións de forma partida en tres períodos percibirán unha gratificación extrasalarial de 64,33 euros.

Os traballadores que presten os seus servizos en dous ou máis empresas, o goce delas corresponderá co pactado na empresa de maior xornada.

Farase un calendario de vacacións en cada empresa, co acordo entre empresa, traballador e comité, de tal forma que os traballadores gocen das súas vacacións por quendas, respectando a lexislación vixente.

No caso de que un traballador cause baixa antes do goce das vacacións, estas posporanse e fíxase un novo período polo que o traballador afectado pasará a gozalas, cando lle corresponda, segundo as quendas; o traballador non terá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspondese dentro dos meses que dan dereito á percepción da mencionada gratificación. Pola contra, se a baixa se producise durante o goce das vacacións, estas seguirán correndo ata que se cumpra o período correspondente.

A empresa comunicarlle ó traballador/a por escrito, o período de goce de vacacións con 2 meses e medio de antelación respecto ó comezo destas.

No caso de acordo individual entre empresa e traballador/a prevalecerá o acordo cos representantes legais dos traballadores/as, se ese acordo individual prexudica a algún afectado polo acordo co comité ou delegados/as de persoal.

Calquera petición que faga o traballador/a para o goce de vacacións, se considerará aceptada se esta non é contestada por escrito nun prazo de 15 días desde que a empresa recibiu a petición.

Artigo 22.- Control médico.

Os traballadores que fagan o seu traballo en lugares radioactivos ou infecciosos, terán dereito a realizar un control médico cada 6 meses, de acordo coas normas sanitaria vixentes. O resto dos traballadores terán dereito ó devandito control como mínimo unha vez ó ano.

Artigo 23.- Comisión Paritaria.

Para a interpretación e cumprimento do pactado neste convenio, e en xeral para cantas cuestións se deriven da aplicación deste convenio, establécese unha Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de cada central sindical asinante deste convenio (UXT, CC.OO) e un da Asociación Empresarial de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense, e un de ASPEL.

A mencionada Comisión Paritaria reunirse no prazo de 3 meses desde a firma deste convenio, co fin de analiza-la intrusión existente no sector, que está a producir unha grave competencia desleal, con graves prexuízos, tanto para os traballadores como para as empresas, instando as autoridades pertinentes ás accións legais que correspondan, así como para analizar e concretar aquelas cuestións que redunden en beneficio para o sector.

Artigo 24.- Xubilación.

1.- Todo traballador afectado por este convenio poderá solicita-la xubilación ós 64 anos, ó amparo do disposto no Real decreto lexislativo 14/1981, do 20 de agosto. Neste suposto a empresa estará obrigada a contratar outro traballador, percep-

tor de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego, a través dun contrato de idéntica natureza.

2.- Toda traballadora ou traballador que reúna as condicións esixidas legalmente, poderá solicita-la xubilación parcial nos termos previstos legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilita-la documentación necesaria para tramitar esta. Para o exercicio deste dereito, este artigo establece a seguinte regulación:

A) O traballador terá a obrigaçión de comunicarllo á empresa cun mes de antelación á data na que desexe facer efectiva a dita solicitude, indicando a porcentaxe na que solicitará a xubilación parcial que deberá ser como mínimo o 25% e como máximo do 85 %, manténdose a prestación laboral do traballador ou traballadora ó servizo da empresa polo tempo restante, é dicir, como mínimo o 15% e o máximo de 75%.

Mediante acordo entre empresa e traballador/a establecerase o horario de prestación, en orde a completa-la xornada na que se manteñen a prestación de servizos. Neste sentido a empresa estará obrigada a concentra-la xornada semanal ou anual no menor tempo posible se o traballador así o solicita.

B) O salario aboado en contraprestación polo traballo, percibirase mensualmente en función de xornada de traballo restante.

C) A empresa está obrigada a asinar simultaneamente un contrato de substitución con outro traballador. A duración deste contrato será como mínimo igual á do tempo que lle falte ó traballador substituído para cumprir os 65 e pola xornada que este reduce. Non obstante o anterior, o contrato do traballador substituído poderá se-la xornada completa e mesmo simultaneamente-la prestación de servizos co substituído.

D) Se durante a vixencia do contrato de substitución, antes de que o traballador substituído alcance os 65 anos, se producise o cesamento do traballador substituído a empresa:

- Deberá substituílo por outro traballador, co que concertará un novo contrato de substitución no prazo de 15 días naturais seguintes ó cesamento.

- A xornada pactada no novo contrato, será como mínimo, igual á que realizaba o traballador no momento da extinción do seu contrato.

E) O contrato de traballo a tempo parcial subscrito polo traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa sinatura, quede a aquel para alcanza-la idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o contrato e que deberá pasar de maneira forzosa á situación de xubilación total.

Artigo 25.- Póliza de seguros.

As empresas establecerán para tódolos traballadores unha póliza de seguros de falecemento e invalidez por accidente de traballo, que garanta ós seus traballadores: 18.000 euros, no caso de falecemento e 23.000 euros, no caso de invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez. Quedan excluídos da obrigaçión de aseguranza os supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas.

Artigo 26.- Incremento salarial.

Os salarios deste convenio foron incrementados, respecto dos do 2009, nun 1,5%, debéndose aboar dende o 1 de xaneiro de 2010.

En 2011, a táboa salarial actualizarase na diferenza entre o, 1,5% e o IPC real. Unha vez actualizada, os salarios incrementaranse na porcentaxe que resulte de sumarlle ó IPC real de 2010, o 0,2%.

Artigo 27.- Período de proba.

Poderá concertarse, por escrito, un período de proba que, en ningún caso, poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de 3 meses para os demais traballadores, salvo para



o non cualificados. Neste caso a duración máxima será de 15 días laborables.

Artigo 28.- Axudas de custo.

Establécese un importe mínimo para as axudas de custo:

- 36,38 euros cando se teña que comer ou pasa-la noite fóra de casa;

- 27,17 euros cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio;

- 13,79 euros cando se realice unha soa comida.

As referidas contías son mínimas, aínda que poderá establecerse o sistema de gastos para xustificar.

Artigo 29.- Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade ou contra a liberdade dos traballadores ou traballadoras, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito (*). Nos supostos nos que se leve a cabo, servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicárase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, sección sindical ou representantes dos traballadores/as, a Dirección de Persoal da empresa velará polo dereito á intimidade cando así fora requirido.

(*) Dada a falta de normativa existente poderá seguirse a descrición de sancións incluídas no texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social aprobada por Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Artigo 30.- Empresas de traballo temporal.

Os traballadores/as que sexan contratados a través dunha ETT para presta-los seus servizos nas empresas usuarias de limpeza, seralles de aplicación este convenio colectivo. Ó mesmo tempo de tódolos contratos que faga a empresa usuaria nesta modalidade (a través de ETT) daralle copia deste ó representante sindical, se o houbese.

Artigo 31.- Contratos para a formación.

Os contratos para a formación terán unha duración mínima de seis meses e máxima de 12 meses.

Artigo 32.- Medidas de fomento para o emprego e da contratación laboral.

O contrato de duración determinada da modalidade eventual por circunstancias de produción, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos, regulado no artigo 15.1.b) do Estatuto dos traballadores, poderá ter unha duración máxima de 12 meses, dentro dun período de 18 meses.

Artigo 33.- As partes asinantes na procura dunha maior estabilidade no emprego acordan fomenta-la contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir da sinatura deste convenio o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.

Artigo 34.- As empresas que empreguen a máis de 50 traballadores/as fixos/as estarán obrigadas a contratar un número de traballadores/as discapacitados non inferior ó 2% do cadro de persoal, a teor do disposto no artigo 38 da Lei 13/1982, do 7 de decembro, de integración social das persoas con discapacidade.

Disposicións xerais.

Primeira.- As empresas deberán ter un exemplar do convenio, así como a copia dos boletíns de cotización á Seguridade Social no taboleiro de anuncios da empresa, para o coñecemento de tódolos traballadores, co fin de que constaten a súa situación laboral mensual.

Segunda.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense, ASPEL, e as centrais sindicais UXT e CC OO, ámbalas partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de con-

formidade co disposto no Real decreto legislativo que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Ante a conveniencia de regula-lo sector e combata-la clandestinidade, as partes asinantes deste convenio acordan que se reúna a Comisión Paritaria do convenio na primeira semana de xaneiro, abril, setembro e decembro de cada ano, para trata-los temas relacionados co devandito sector e toma-las medidas que, se é o caso, correspondan.

Cuarta.- Co fin de evita-los problemas que poidan aparecer no momento de producirse unha subrogación e no caso de xurdir algunha desavinza derivada da subrogación, as partes asinantes deste convenio acordan, de se-lo caso, que ámbalas empresas afectadas se reunirán conxuntamente cun representante das organizacións sindicais asinantes deste convenio e un representante da Confederación Empresarial de Ourense, co obxecto de tratar de aclara-la situación empresarial e resolve-lo conflito xurdido pola subrogación, redactándose a acta da devandita reunión, na que constará o acordo, o desacordo e, de se-lo caso a no asistencia dunha das partes.

Quinta.- Cláusula de submisión ó AGA. Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan someterse ó AGA nos propios termos nos que está formulado.

Salarios 2010

Categoría; salario

Persoal directivo e técnico

Subgrupo I.- Persoal directivo:

Director; 1.720,76

Director comercial; 1.555,57

Director administrativo; 1.555,57

Xefe de persoal; 1.555,57

Xefe de compras; 1.556,86

Xefe de sección; 1.556,86

Subgrupo II.- Persoal titulado:

Titulado de grao superior; 1.273,94

Titulado de grao medio; 1.112,39

Titulado laboral ou profesional; 955,07

Administrativos/as:

Xefe de primeira; 1.063,90

Xefe de segunda; 841,18

Caixeiro; 841,18

Oficial de 1ª; 830,86

Oficial de 2ª; 821,57

Auxiliar; 808,63

Cobrador; 805,08

Mandos intermedios:

Encargado xeral; 961,87

Supervisor encargado de zona; 835,42

Supervisor encargado de sector; 803,95

Persoal subalterno:

Ordenanza; 775,86

Almacenista; 775,86

Listeiro; 775,86

Vixilante; 775,86

Mozo de recados; 616,71

Persoal obreiro:

Especialista; 26,20

Peón especialista; 26,20

Limpador; 25,66

Axudante; 25,66

Oficial de 1ª de oficios varios; 26,29

Encargado de grupo ou edificios; 27,03

Responsable de edificios; 25,90

Conductor limpador; 25,79



Traballador menor de 18 anos; SMI

Por UXT:

Fernando Félix Varela; M.ª José Barral Rodríguez; Manuel Pérez López; Antonio López do Río; Marysol Cerqueira Ferreira; Rogelio Cibeira Fernández; Digna Alonso; Celia Cid.

Por CC OO:

Manuela Ledo Domínguez; José L. Álvarez Fernández; Almudena Herrera.

Parte empresarial:

Por ASOREL: Jesús Antonio Fernández Pereira; Concepción López Vázquez.

Por ASPEL: Ramón González Fontaíña.
