



I. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE
I. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE

Anuncio de formalización de contrato

1. Entidade adjudicadora: Deputación Provincial de Ourense.
 - a) Organismo: Deputación Provincial de Ourense.
 - b) Dependencia que tramita o expediente: Negociado de Obras e Infraestruturas.
 - c) Número de expediente: 62/2012.
 - d) Enderezo de internet do perfil do contratante: www.depourense.es
 2. Obxecto do contrato.
 - a) Tipo: obras
 - b) Descrición do contrato: n.º 10/16/2012, denominado "Sinalización turística xeral e especial dos límites fronteirizos na provincia de Ourense", no marco do convenio suscrito entre a Xunta de Galicia, a través da Secretaría Xeral para o Turismo e a Deputación de Ourense, cofinanciado nun 70% con fondos do Programa Operativo Feder Galicia 2007/2013 e nun 30% con fondos do FCI.
 - c) Lote: non.
 - d) CPV (Referencia nomenclatura): 45232200-4
 - e) Acordo marco (se procede):
 - f) Sistema dinámico de adquisicións públicas (se procede):
 - g) Medio de publicación do anuncio de licitación: perfil do contratante.
 - h) Data de publicación do anuncio de licitación: 25/09/2012.
 3. Tramitación e procedemento.
 - a) Tramitación: ordinaria.
 - b) Procedemento: negociado con publicidade.
 4. Valor estimado do contrato: 115.702,48 euros.
 5. Orzamento base de licitación:
 - Importe neto: 115.702,48 euros.
 - Importe total: 140.000,00 euros.
 6. Formalización do contrato:
 - a) Data de adxudicación: 20/11/2012.
 - b) Data de formalización do contrato: 29/11/2012.
 - c) Contratista: Barreras de Seguridad, SL, CIF: B-32204620
 - d) Importe de adxudicación:
 - Importe neto: 105.474,12 euros.
 - Importe total: 127.623,68 euros.
 - e) Vantaxes da oferta adjudicataria: por ser esta empresa a que consegue maior puntuación, de acordo co informe da Comisión de Valoración, en canto ás melloras ofertadas e que resulta da proposta de adxudicación en canto ó prezo comprometido.
- Ourense, 29 de novembro de 2012. O presidente.
Asdo.: José Manuel Baltar Blanco.

Diputación Provincial de Ourense

Anuncio formalización de contrato

1. Entidad adjudicadora: Diputación Provincial de Ourense.
 - a) Organismo: Diputación Provincial de Ourense.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Obras e Infraestruturas.
 - c) Número de expediente: 62/2012.
 - d) Dirección de internet del perfil del contratante: www.depourense.es
2. Objeto del contrato.
 - a) Tipo: obras.
 - b) Descripción del contrato: obra n.º 10/16/2012, denominada "Señalización turística general y especial de los límites fronterizos en la provincia de Ourense", en el marco del con-

venio suscrito entre la Xunta de Galicia, a través de la Secretaría General para el Turismo y la Diputación de Ourense, cofinanciado en un 70% con fondos del Programa Operativo Feder Galicia 2007/2013 y en un 30% con fondos del FCI.

- c) Lote: no.
 - d) CPV (referencia nomenclatura): 45232200-4.
 - e) Acuerdo marco (si procede):
 - f) Sistema dinámico de adquisiciones públicas (si procede):
 - g) Medio de publicación del anuncio de licitación: perfil del contratante.
 - h) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 25/09/2012.
 3. Tramitación y procedimiento.
 - a) Tramitación: ordinaria.
 - b) Procedimiento: negociado con publicidad.
 4. Valor estimado del contrato: 115.702,48 euros.
 5. Presupuesto base de licitación:
 - Importe neto: 115.702,48 euros.
 - Importe total: 140.000,00 euros.
 6. Formalización del contrato:
 - a) Fecha de adjudicación: 20/11/2012.
 - b) Fecha de formalización del contrato: 29/11/2012.
 - c) Contratista: Barreras de Seguridad, SL, CIF: B-32204620.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Importe neto: 105.474,12 euros.
 - Importe total: 127.623,68 euros.
 - e) Ventajas de la oferta adjudicataria: por ser esta empresa la que consigue mayor puntuación, de acuerdo con el informe de la Comisión de Valoración, en cuanto a las mejoras ofertadas y que resulta de la propuesta de adjudicación en cuanto al precio comprometido.
- Ourense, 29 de noviembre de 2012. El presidente.
Fdo.: José Manuel Baltar Blanco.

R. 5.096

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA
III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar
Xefatura Territorial
Ourense

Servizo de Relacións Laborais
Convenio ou acordo: limpeza de edificios e locais
Expediente: 32/01/0001/2012
Data: 13/11/2012
Asunto: resolución de inscrición e publicación.
Destinatario: Francisco Rodríguez García.
Código de Convenio n.º 32000225011981
Resolución da Xefatura Territorial de Traballo e Benestar de Ourense

Antecedentes
O día 31/10/2012, presentouse para a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo, con funcionamento telemático, o Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense 2012-2013 (código de convenio n.º 32000225011981).

O mencionado convenio foi subscrito con data día 04/10/2012, dunha parte, en representación da parte económica, polos/as designados/as pola Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense (ASO-REL) e a Asociación Profesional de Empresas de Limpezas (ASPEL), e doutra, en representación da parte social, polos/as



representantes das centrais sindicais da Unión Xeral de Traballadores (UXT) e de Comisións Obreiras (CCOO).

Consideracións legais

1. O artigo 90, apartados 2 e 3, da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido que aprobou o Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995).

2. O Real decreto 713/2010, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010).

3. O 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 (BOE n.º 232, do 28 de setembro de 1982).

4. As demais normas aplicables do dereito común.

De conformidade con todo o indicado, esta Xefatura Territorial de Traballo e Benestar, resolve:

1. Ordena-lo rexistro e depósito do antedito convenio colectivo no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, con funcionamento a través de medios electrónicos, que se creou mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) ó abeiro do que dispón o Real decreto 713/2010, do 10 de xuño de 2011, (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010), con notificación á Comisión Negociadora.

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

Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2012-2013)

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 2012; finalizando o 31 de decembro de 2013, 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 até 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, pagadeira 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 deveso das extras será semestral.

O período de 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.- Plus 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 incrementárase na mesma porcentaxe que o incremento salarial de cada ano, aínda que devandito incremento pasará á gratificación de actividade.

Artigo 8.- Plus de actividade

Establécese unha gratificación de actividade para tódolos traballadores do sector que se fixa na contía de 2,08 euros por día efectivo de traballo.

Artigo 9.- Plus de toxicidade, perigo e nocturnidade

Estas gratificacións abonaranse 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 coincidindo a hora de entrada e a hora de saída ou 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 devandito centro permítalo, 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 abono correspondente.

b) 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, 2 de novembro, 24 e 31 de decembro e outro tres días a fixar de común acordo entre a empresa e o traballador.

- Traballadores con xornada de luns a venres (6 días): 11 de outubro, 24 e 31 de decembro e outro tres días a fixar 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 fáganse no seo da empresa, para cubrir a realización dun traballo que non fose posible prever nin substituír por contratacións temporais ou a tempo parcial, previstas na lei.



Enviárase 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, 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, previa comunicación do traballador/á a 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 ao 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 días, 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 corresponde á traballadora/traballador, dentro da súa xornada ordinaria, que deberá avisar ó 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 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 diminuído 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 da 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, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano os traballadores para atender ó 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 ET e na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promove-la 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 daráselle 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-la 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.

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 prolongásese por encima 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 aque-



la requira hospitalización e, en todo caso, mentres dure esta. Igualmente, o traballador terá dereito ao 100% do seu salario no caso de convalecencia na súa casa por un período máximo de 45 días e sempre que estivese hospitalizado ó menos 1 día.

Artigo 19.- Subrogación empresarial

Co fin de conserva-los postos de traballo darase 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 esixírase 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 obrigación subrogatoria exclusivamente a dos traballadores adscritos ó centro de traballo, dos que se solicitará ó contratista principal unha listaxe coas categorías, antigüidade e postos de traballo.

2. Cando os traballadores no momento do cambio de titularidade de 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 a 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 darase 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 o 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 fóselle rescindido o contrato, a nova empresa concesionaria do servizo haberá 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 acredita-la 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 infratización 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, en caso de subrogación de contratas a subrogación da nova empresa respecto destes/as traballadores/as realizarase tendo en conta o seguinte:

a) Os/as representantes dos traballadores/as, sexan de carácter unitario ou sindical, que fosen 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 tivesen 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 fosen 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 inclusive, 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, de acordo entre empresa, traballador e comité, de tal forma que os traballadores gocen das súas vacacións rotativamente, respectando a lexislación vixente.

No caso de que un traballador cause baixa antes do goce das vacacións, estas posporanse fixándose un novo período e pasando o traballador afectado a gozalas cando lle corresponda segundo ás quendas; o traballador non terá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspóndese dentro dos meses que dan dereito ó percibo da mencionada gratificación. Pola contra, se a baixa producísease durante o goce das vacacións, estas seguirán correndo ata que se cumpra o período correspondente.

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

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, considerárase 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 derívense da aplicación deste convenio, establécese unha Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de cada central sindical asinante deste convenio (UXT, CCOO) 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. Neste suposto a empresa estará obrigada a contratar outro traballador, perceptor 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 tramita-la mesma. Para o exercicio deste dereito este artigo establece a seguinte regulación:

A) O traballador terá a obrigación de comunicalo á empresa cun mes de antelación á data na que desexe facer efectiva a dita solicitude, indicando a porcentaxe na que solicitará a xubi-

lación 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 cumprimenta-la xornada na que se manteñen a prestación de servizos. Neste senso a empresa estará obrigada a concentra-la xornada semanal ou anual no menor tempo posible se o traballador así o solicita.

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

C) A empresa esta 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 ser a xornada completa e mesmo simultanea-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, producísease 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 firma, quede a aquel para alcanzar a 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 obrigación de seguranza os supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas.

Artigo 26.- Incremento salarial

Os salarios deste convenio para o primeiro ano de vixencia manteranse na mesma contía do ano anterior.

En 2013, o incremento salarial será de 0,5%.

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

Artigo 28.- Dietas

Establécese un importe mínimo para as dietas:

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

- 27,17 € cando se realicen as dúas comidas principais fose do domicilio.

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

As referidas contías son mínimas, aínda que poderá establecerse o sistema de gastos a 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 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 fose 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 o presente 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 en aras dunha maior estabilidade no emprego acordan fomenta-la contratación indefinida, estando obrigadas a efectuala 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, de 7 de abril (BOE 30/04/1982), de integración social dos discapacitados.

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 CCOO, ámbalas partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de conformidade co disposto no Real decreto legislativo que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Ante a conveniencia de regula-lo sector e combate-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 tratar os temas relacionados co devandito sector e tomalas medidas que, se é o caso, correspondan.

Cuarta.- Co fin de evita-los problemas que poidan xurdir no momento de producirse unha subrogación e no caso de xurdir algunha desavinza derivada da subrogación, as partes asinantes do presente convenio acordan, no caso de xurdir, que ámbalas empresas afectadas reuniranse 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, no seu caso a inasistencia dunha das partes.

Quinta.- Cláusula de submisión ó AGA.

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse ós procedementos vixentes en cada momento na lexislación laboral, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que fai referencia o artigo 82.3 do ET.

Ámbalas partes acordan someterse ó AGA nos propios termos nos que está formulado.

Salarios 2012

Categoría; salario

Persoal directivo e técnico

Subgrupo I.- Persoal directivo:

Director; 1.802,46

Director comercial; 1.629,43

Director administrativo; 1.629,43

Xefe de persoal; 1.629,43

Xefe de compras; 1.630,78

Xefe de sección; 1.630,78

Subgrupo II.- Persoal titulado:

Titulado de grao superior; 1.334,43

Titulado de grao medio; 1.165,21

Titulado laboral ou profesional; 1.000,42

Administrativos/as:

Xefe de primeira; 1.114,41

Xefe de segunda; 881,12

Caixeiro; 881,12

Oficial de 1ª; 870,31

Oficial de 2ª; 860,58

Auxiliar; 847,02

Cobrador; 843,31

Mandos intermedios

Encargado xeral; 1.007,54

Supervisor encargado de zona; 875,09

Supervisor encargado de sector; 842,12

Persoal subalterno:

Ordenanza; 812,70

Almacenista; 812,70

Listeiro; 812,70

Vixiante; 812,70

Mozo de recados; 645,99

Persoal obreiro

Especialista; 27,44

Peón especialista; 27,44

Limpador; 26,88

Peón; 26,88

Axudante; 26,88

Oficial de 1ª de oficios varios; 27,54

Encargado de grupo ou edificios; 28,31

Responsable de edificios; 27,13

Condutor limpador; 27,01

Traballador menor de 18 anos; SMI

Salarios 2013

Categoría; salario

Persoal directivo e técnico

Subgrupo I.- Persoal directivo:

Director; 1.811,47

Director comercial; 1.637,58

Director administrativo; 1.637,58

Xefe de persoal; 1.637,58

Xefe de compras; 1.638,93

Xefe de sección; 1.638,93



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-