



Segunda.- As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar deste, 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.

Terceira.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edifícios e Locais de Ourense, ASPEL, e as centrais sindicais UXT e CC.OO, ámbalas dúas partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de conformidade co disposto no Real decreto legislativo que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Cuarta.- 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, de se-lo caso, correspondan.

Quinta.- Co fin de evita-los problemas que poidan xurdir no momento de producirse unha subrogación e no caso de xurdir algunha desavinxta derivada da subrogación, as partes asinantes deste convenio acordan, no caso de xurdir, que ámbalas dúas empresas afectadas se reúnan 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 non asistencia dunha das partes.

Sexta.- 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.

Sétima.- Durante a vixencia dese convenio a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal de duración determinada, acolleranse ó disposto no apartado b), parágrafo 2º, da disposición adicional da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mello-ra do mercado e fomento da contratación indefinida, en virtude do cal os ditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Oitava.- Ámbalas dúas partes comprométese a constituír, en data inmediata e de entre os seus integrantes, unha comisión para o seguimento e aplicación no sector do RDL 1997, do 17 de maio, como norma reguladora para o fomento da contratación indefinida. A devandita comisión reunirse con carácter ordinario cada 4 meses e con carácter extraordinario cada vez que unha das partes o solicite.

Disposicións finais.

No suposto de modificación dos textos da Ordenanza laboral do 15.02.1975, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e a Lei 11/1985, do 2 de agosto, os aspectos non reflectidos neste convenio e contidos en devanditas leis pasarán a formar parte deste.

Salarios 2008

Categoría; salario.

Persoal directivo e técnico.

Subgrupo I.- Persoal directivo:

Director; 1.663,72 euros.

Director comercial; 1.504 euros.

Director administrativo; 1.504 euros.

Xefe de persoal; 1.504 euros.

Xefe de compras; 1.505,25 euros.

Xefe de sección; 1.505,25 euros.

Subgrupo II.- Persoal titulado:

Titulado de grao superior; 1.231,71 euros

Titulado de grao medio; 1.075,52 euros.

Titulado laboral ou profesional; 923,42 euros.

Administrativos/as:

Xefe de primeira; 1.028,64 euros.

Xefe de segunda; 813,30 euros.

Caixeiro; 813,30 euros

Oficial de 1ª; 803,32 euros.

Oficial de 2ª; 794,34 euros.

Auxiliar; 781,83 euros.

Cobrador; 778,39 euros.

Mandos intermedios:

Encargado xeral; 929,99 euros.

Supervisor encargado de zona; 807,72 euros.

Supervisor encargado de sector; 777,30 euros.

Persoal subalterno:

Ordenanza; 750,14 euros.

Almacenista; 750,14 euros.

Listeiro; 750,14 euros.

Vixilante; 750,14 euros.

Mozo de recados; 596,27 euros.

Persoal obreiro:

Especialista; 25,33 euros.

Peón especialista; 25,33 euros.

Limpador; 24,81 euros.

Peón; 24,81 euros.

Axudante; 24,81 euros.

Oficial de primeira de oficios varios; 25,42 euros.

Encargado de grupo ou edificios; 26,13 euros.

Responsable de edificios; 25,03 euros.

Condutor limpador; 24,94 euros.

Traballador menor de 18 anos; SMI.

## Consellería de Trabajo

### Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Sección de Relaciones Laborales

Visto el texto del Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense (código de convenio n.º 3200225) suscrito, el día 3 de octubre de 2008, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los representantes de la Asociación de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Ourense (ASOREL) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpiezas (ASPEL), y de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de las centrales sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y 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 y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta Delegación Provincial, y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.



Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 13 de octubre de 2008. La delegada provincial. PA: el secretario provincial (artículo 8.3.1 del Decreto 536/2005, de 6 de octubre).

Fdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Ourense (2008-2009)

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

En su ámbito territorial, funcional y personal el presente convenio colectivo les afectará a las empresas establecidas o que se puedan establecer en Ourense y su provincia, ya 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 de este convenio todos los trabajadores y trabajadoras dependientes de estas empresas, así como aquellas personas que, de acuerdo con la ordenanza vigente, puedan salir de su ámbito.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

El presente convenio comenzará a regir para todos los efectos a partir del 1 de enero de 2008, finalizando el 31 de diciembre de 2009, 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 beneficiosas del presente convenio subsistirán para aquéllos 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 beneficios, pagadera en el mes de marzo, en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días de salario base más antigüedad. Esta paga se denominará de primavera a partir del 1 de enero de 2010.

El cálculo de las mencionadas pagas se efectuará por sextas partes o doceavas partes, según lo tenga determinado cada empresa. A partir del 1 de enero de 2010 el devengo de las extras será semestral.

El período 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 1,90 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:

a) Gozar, en compensación, de 1 día de descanso semanal.  
b) Percibir el abono correspondiente, según la normativa laboral vigente.

c) Acumular el descanso a los días de vacaciones reglamentarias hasta un máximo de 5 días.

Se considerarán festivos para todos los efectos los días siguientes:

- Trabajadores con jornada de lunes a sábado (6 días): 10 y 20 de noviembre, 4 de diciembre y otros tres días para fijar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

- Trabajadores con jornada de lunes a viernes (5 días): 10 y 20 de noviembre, 4 de diciembre y otros dos días para 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.

En el 2009, los trabajadores con jornada de lunes a sábado tendrán derecho a siete días libres y seis si tienen jornada de lunes a viernes.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante se podrán hacer horas extraordinarias debido a fuerza mayor y las de carácter estructural.

Se considerarán horas extraordinarias las motivadas por fuerza mayor, las trabajadas y empleadas en la reparación de siniestros o las que se hagan para prever tales siniestros. Y las horas 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 prever ni sustituir por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la ley.



Se enviará a la Delegación Provincial de la Consellería de Trabajo un informe mensual de estas horas, hecho conjuntamente por el comité de empresa y la dirección, y en su caso, por los delegados de personal.

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, así como lo referente al artículo 35 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o el Real decreto 1958, de 20 de agosto, se considerará como una falta grave para 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. Esta licencia 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 los demás casos se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.

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).

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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser gozado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que los dos trabajen.

Quien por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 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 con una disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de goce del permiso de lactancia y de la reducción de jornada le corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 15.- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

El apartado 1.d del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de 6 años.

e) En lo no previsto habrá que atenerse a lo señalado 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.- Excedencias.

Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período 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 período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período 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 17.- 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 18.- 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 usados 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 período 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 19.- 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 aquélla 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 período máximo de 45 días y siempre que estuviese hospitalizado al menos 1 día.

**Artículo 20.- 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 la 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 de dicha contrata sin jornada completa tendrán derecho a ver aumentada su jornada hasta completarla en un máximo de 12 horas.

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 aquél que, en su día, quedó afectado por la reducción de plantilla. Para 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 contratas 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 dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical.

**Artículo 21.- 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 22.- 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 aquéllos 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 período 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 período 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 período correspondiente.

La empresa comunicará al trabajador/a por escrito el período de goce de vacaciones con 2 meses y medio de antelación respecto al inicio de éstas.

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 23.- 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 24.- 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, CC.OO) 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 25.- Jubilación.**

1.- Todo trabajador afectado por este convenio podrá solicitar la jubilación a los 64 años, al amparo de lo dispuesto en el Real decreto legislativo 14/1981, de 28 de agosto. 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 éste. 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 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 la 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 éste 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 aquél 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 26.- Póliza de seguros.**

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio establecerán para todos los trabajadores una póliza de seguros de fallecimiento e invalidez por accidente de trabajo que garantice a sus trabajadores 18.000,00 euros en el caso de fallecimiento y 23.000,00 euros en el caso de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez.

**Artículo 27.- Incremento salarial.**

Los salarios del presente convenio fueron incrementados, respecto de los del 2007, en un 4,5%. Si el IPC real del 2008, a 31 de diciembre, supera el 4,5%, se revisarán los salarios en la diferencia.

En el 2009 los salarios se incrementarán en el porcentaje que resulte de aplicar al IPC real del 2008 + 0,50%.

**Artículo 28.- Período 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 29.- Dietas.**

Se establece un importe mínimo para las dietas, establecidas en el artículo 42 de la ordenanza, de 35,17 euros cuando se tenga que comer o pasar la noche fuera de casa; de 26,27 euros, cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio; y de 13,34 euros cuando se realice una sola comida. En todo caso, las referidas cuantías son mínimas y también podrá establecerse el sistema de gastos para justificar.

**Artículo 30.- 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 31.- 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 32.- Contratos para la formación.**

Los contratos para la formación que vienen regulados en el artículo 11 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de 12 meses, de conformidad con lo señalado en el apartado c), del n.º 2. del mencionado artículo 11, en todo lo demás habrá que atenerse a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

**Artículo 33.- Medidas de fomento para el empleo y de la contratación laboral.**

El contrato de duración determinada de la modalidad eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, según la redacción que le da la Ley 12/2001, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Esta duración máxima le será aplicable tanto a los nuevos contratos de esta modalidad, firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio, como a las prórrogas de los contratos de trabajo vigentes antes de la entrada en vigor.

Artículo 34.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, en aras de una mejor 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 35.- 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 diciembre, de integración social de los minusválidos.

**Disposiciones generales.**

Primera.- Ambas partes acuerdan mantener el texto de la derogada ordenanza de trabajo, como derecho supletorio, para aquellas cuestiones no previstas en el propio texto del convenio.

Segunda.- Las empresas afectadas por este convenio deberán tener un ejemplar de éste, 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.

Tercera.- 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 CC.OO, 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.

Cuarta.- 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.

Quinta.- 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 reúnan 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.

Sexta.- Cláusula de sumisión al AGA. Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en los que está formulado.

Séptima.- Durante la vigencia de ese convenio, la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se concertaran con carácter temporal de duración determinada, se acogerán a lo dispuesto en el apartado b), párrafo 2º, de la disposición adicional de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado y fomento de la contratación indefinida, en virtud de lo cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos de fomento de la contratación indefinida.

Octava.- Ambas partes se comprometen a constituir, en fecha inmediata y de entre sus integrantes, una comisión para el seguimiento y aplicación en el sector del Real decreto legislativo 1997, de 17 de mayo, como norma reguladora para el fomento de la contratación indefinida. Dicha comisión se reu-



nirá con carácter ordinario cada 4 meses y con carácter extraordinario cada vez que una de las partes lo solicite.

Disposiciones finales.

En el supuesto de modificación de los textos de la Ordenanza laboral de 15.02.1975, texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y la Ley 11/1985, de 2 de agosto, los aspectos no reflejados en este convenio y contenidos en dichas leyes pasarán a formar parte de él.

Salarios 2008

Categoría; salario.

Personal directivo y técnico.

Subgrupo I.- Personal directivo:

Director; 1.663,72 euros.

Director comercial; 1.504 euros.

Director administrativo; 1.504 euros.

Jefe de personal; 1.504 euros.

Jefe de compras; 1.505,25 euros.

Jefe de sección; 1.505,25 euros.

Subgrupo II.- Personal titulado:

Titulado de grado superior; 1.231,71 euros

Titulado de grado medio; 1.075,52 euros.

Titulado laboral o profesional; 923,42 euros.

Administrativos/as:

Jefe de primera; 1.028,64 euros.

Jefe de segunda; 813,30 euros.

Cajero; 813,30 euros

Oficial de 1ª; 803,32 euros.

Oficial de 2ª; 794,34 euros.

Auxiliar; 781,83 euros.

Cobrador; 778,39 euros.

Mandos intermedios:

Encargado general; 929,99 euros.

Supervisor encargado de zona; 807,72 euros.

Supervisor encargado de sector; 777,30 euros.

Personal subalterno:

Ordenanza; 750,14 euros.

Almacenista; 750,14 euros.

Listero; 750,14 euros.

Vigilante; 750,14 euros.

Mozo de recados; 596,27 euros.

Personal obrero:

Especialista; 25,33 euros.

Peón especialista; 25,33 euros.

Limpiador; 24,81 euros.

Peón; 24,81 euros.

Ayudante; 24,81 euros.

Oficial de primera de oficios varios; 25,42 euros.

Encargado de grupo o edificios; 26,13 euros.

Responsable de edificios; 25,03 euros.

Conductor limpiador; 24,94 euros.

Trabajador menor de 18 años; SMI.

R. 5.033

#### IV. ENTIDADES LOCAIS

#### IV. ENTIDADES LOCALES

##### O Barco de Valdeorras

###### Anuncio

Con data 23 de outubro de 2008 a Xunta de Goberno Local procedeu a aproba-lo proxecto básico de "Pavimentación ampliación rúa do Buraco de Veigamuíños, O Barco de Valdeorras".

Publícase o acordo para os efectos de que os interesados poidan consulta-lo expediente na secretaría do concello e realízas as reclamacións e suxestións que estimen oportunas no prazo de 20 días, contados dende o seguinte ó de publicación deste anuncio no Boletín Oficial da Provincia.

O Barco de Valdeorras, 29 de outubro de 2008. O alcalde.

Asdo.: Alfredo García Rodríguez.

###### Anuncio

Con fecha 23 de octubre de 2008 la Comisión de Gobierno Local procedió a aprobar el proyecto básico de "Pavimentación ampliación calle do Buraco de Veigamuíños, O Barco de Valdeorras".

Se hace público el acuerdo a los efectos de que los interesados puedan consultar el expediente en la secretaría del ayuntamiento y realizar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas en el plazo de 20 días, contados desde el siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

O Barco de Valdeorras, 29 de octubre de 2008. El alcalde.

Fdo.: Alfredo García Rodríguez.

R. 5.274

#### Esgos

###### Edicto

De conformidade co disposto no artigo 112 da Lei de contratos do sector público, expónse ó público polo prazo dun mes o estudo de viabilidade económico-social para residencia da terceira idade e centro de día, no Concello de Esgos.

Esgos, 30 de outubro de 2008. O alcalde.

Asdo.: Manuel Blanco Pérez.

###### Edicto

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley de contratos del sector público, se expone al público por el plazo de un mes el estudio de viabilidad económico-social para residencia de la tercera edad y centro de día, en el Ayuntamiento de Esgos.

Esgos, 30 de octubre de 2008. El alcalde.

Fdo: Manuel Blanco Pérez.

R. 5.273

#### Maceda

###### Anuncio

Por Decreto da Alcaldía desta data, aprobouse á adxudicación provisional do contrato de obras de "Reforma da piscina municipal do Concello de Maceda", o que se publica para os efectos do artigo 135.3 da Lei 30/2007, do 30 de outubro, de contratos do sector público:

1. Entidade adxudicadora:

a) Organismo: Concello de Maceda.

b) Dependencia que tramita o expediente: Secretaría.

2. Obxecto do contrato:

a) Tipo de contrato: obra.

b) Descrición do obxecto: reforma da piscina municipal.

3. Tramitación, procedemento:

a) Tramitación: urxente.