



0521 07 321011993390 VIEIRA DE ALMEIDA FRANCI CL PASEO 23 32003 OURENSE CAP 03 32 2008 011745434 0308 0308 293,22
 0521 07 321012501228 FERREIRA RODRIGUES SILVI CL MURILLO 27 32002 OURENSE CAP 03 32 2008 011746545 0308 0308 307,44
 0521 07 321012575390 ALBERTO CORDEIRO JERONIM AV FRANCISCO CASTELL 32500 CARBALLIÑO 03 32 2008 011746747 0308 0308 308,39
 0521 07 321012658549 FERNANDEZ REY ALEJANDRO CL CEBOLIÑO_-RUA A 32004 OURENSE CAP 03 32 2008 011821620 0308 0308 293,22
 0521 07 331000762188 MENENDEZ MARTINEZ MARIA AV LAZA 146 32600 VERIN 03 32 2008 011822125 0308 0308 324,89
 0521 07 331024662887 ROMERO GABARRI ISRAEL CL JUAN GUERRA VALDE 32600 VERIN CAPIT 03 32 2008 011822327 0308 0308 293,22
 0521 07 360040191968 FERNANDEZ MARTINEZ RAMON CL RIO SALAS 3 32630 XINZO DE LIM 03 32 2008 011822529 0308 0308 322,92
 0521 07 360062649488 OTERO RODRIGUEZ MANUEL CL CIRCUNVALACIÓN 3 32500 CARBALLIÑO 03 32 2008 011748060 0308 0308 8,54
 0521 07 360080790815 DASILVA ESTEVEZ DOLORES CL CARLOS VELO 1 32005 OURENSE CAP 03 32 2008 011823640 0308 0308 308,90
 0521 07 371008268409 SERRA NUNES FABIO CL REMEDIOS 62 32002 OURENSE CAP 03 32 2008 011825155 0308 0308 310,87
 0521 07 491001295121 ALMONTE POLANCO CANDIDA CL ROSALIA DE CASTRO 32630 XINZO DE LIM 03 32 2008 011826569 0308 0308 293,22
 REGIMEN 06 R. ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA
 0611 07 271013104934 MOUNIR --- TAMI CL MARCELO MACIAS 35 32630 XINZO DE LIM 03 32 2008 011508792 0208 0208 96,59
 0611 07 321010928111 ZHARI --- NABIL BOUCHAIB CL AVENIDA DE MADRID 32630 XINZO DE LIM 03 32 2008 011511523 0208 0208 96,59
 0611 07 321011214764 POPESCU --- PETRICA CL NTRA. SRA. DEL VI 32005 OURENSE 03 32 2008 011511725 0208 0208 96,59
 0611 07 321011972677 TUDOROIA --- IONUT IULI CL RUA NOSA SRA. DEL 32005 OURENSE 03 32 2008 011512028 0208 0208 96,59
 0611 07 321012121312 SERBAN --- VASILI TIBERI CL NTRA. SRA. DO VIS 32005 OURENSE CAP 03 32 2008 011512331 0208 0208 96,59
 0611 07 321012162738 PAIVA PRIETO CARLOS EDUA CL AS SEARAS 1 32890 BARBADAS 03 32 2008 011512533 0208 0208 96,59
 REGIMEN 12 REGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS DEL HOGAR
 1211 10 32102911044 ATANASIO JANEIRO NEMESIA CL EVARISTO VAA-MONDE 32500 CARBALLIÑO 03 32 2008 011492729 0208 0208 167,05
 1211 10 32103164254 REY CASAL BEATRIZ CL CELSO EMILIO FERR 32004 OURENSE CAP 03 32 2008 011498688 0208 0208 185,62
 1211 10 32103168496 ALVAREZ LAMAS MARCIAL LU CL SANTO DOMINGO 36 32003 OURENSE CAP 03 32 2008 011493234 0208 0208 185,62
 1211 10 32103259234 HERRERA RENDON GLORIA ST CT DE IRIXO 55 32500 CARBALLIÑO 03 32 2007 010459500 1106 1106 141,16
 1211 10 32103559126 VELOSO RODRIGUEZ LUIS CL MARCELO MACIAS 64 32630 XINZO DE LIM 03 32 2008 011499294 0208 0208 185,62
 1221 07 321009944771 ALVES --- CARLA ANDREA CL RGUEZ DE LA PASSE 32005 OURENSE CAP 03 32 2008 011497274 0208 0208 185,62
 1221 07 321012351482 DOMINGOS DA SILVA GLEICI AV PORTUGAL 18 32600 VERIN 03 32 2008 011497577 0208 0208 185,62

La subdirectora provincial de Gestión Recaudatoria.

Fdo.: M.ª Fernanda García Melero.

R. 5.186

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial Ourense

Servizo de Relacións Laborais
Sección de Relacións Laborais

Visto o texto do Convenio colectivo para os anos 2008 e 2009 do sector de limpeza de edificios e locais da provincia de Ourense (código de convenio n.º 3200225) suscrito, o día 3 de outubro de 2008, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da Asociación de Empresas de Limpeza de Edificios e Locais da provincia de Ourense (ASO-REL) e a Asociación Profesional de Empresas de Limpezas

(ASPEL), e doutra, en representación dos traballadores/as do sector, polos representantes das centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisións Obreiras (CC.OO), e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, 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, esta delegación provincial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

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

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

Ourense, 13 de outubro de 2008. A delegada provincial. PA: o secretario provincial (artigo 8.3.1 do Decreto 536/2005, do 6 de outubro).

Fdo.: Francisco José Osorio Ferreiro.

Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2008-2009)

Artigo 1.- Ámbito territorial e funcional.

No seu ámbito territorial, funcional e persoal este convenio colectivo afectaralles ás empresas establecidas ou que se poidan establecer en Ourense e na súa provincia, xa 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 deste convenio tódolos traballadores e traballadoras dependentes destas empresas, así como aquelas persoas que, de acordo coa ordenanza vixente, poidan saír do seu ámbito.

Artigo 3.- Vixencia e duración.

Este convenio comezará a rexer para tódolos efectos a partir do 1 de xaneiro de 2008, finalizando o 31 de decembro de 2009, 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 beneficios, que se pagará no mes de marzo, na contía, cada unha delas, de 30 días de salario base máis antigüidade. Esta paga denominarase de primavera a partir do 1 de xaneiro de 2010.

O cálculo das mencionadas pagas efectuarase por sextas partes ou doceavas partes, segundo o teña determinado cada empresa. A partir do 1 de xaneiro de 2010 a aplicación 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.- 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, se ben o 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 1,90 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 viñan 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 dito centro e sempre que o dito 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:

- Gozar, en compensación, de 1 día de descanso semanal.
- Percibi-lo aboamento correspondente, segundo a normativa laboral vixente.
- Acumula-lo descanso ós días de vacacións regulamentarias ata un máximo de 5 días.

Consideraranse festivos para tódolos efectos os días seguintes:

- Traballadores con xornada de luns a sábado (6 días): 10 e 20 de novembro, 4 de decembro e outros tres días para fixar de común acordo entre a empresa e o traballador.

- Traballadores con xornada de luns a venres (5 días): 10 e 20 de novembro, 4 de decembro e outros dous días para fixar de común acordo entre a empresa e o traballador.

As devanditas 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.

No 2009, os traballadores con xornada de luns a sábado terán dereito a sete días libres, e seis se teñen xornada de luns a venres.

Artigo 12.- Horas extraordinarias.

Durante a vixencia deste convenio non se farán horas extraordinarias de carácter normal, non obstante poderanse facer

horas extraordinarias debido a forza maior e as de carácter estrutural.

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

Enviárase á Delegación Provincial da Consellería de Traballo un informe mensual destas horas, feito conxuntamente polo comité de empresa e a dirección e, de se-lo caso, polos delegados de persoal.

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 lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou o Real decreto 1958, do 20 de agosto, consideraranse 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 consideraranse licenza retribuída, en tempo, a que se indica nos casos seguintes:

- Por matrimonio do traballador: 15 días naturais. Esta licenza 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/a 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.

Nos demais casos ateranse ó disposto na lexislación vixente.

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).

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. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que os dous traballen.

Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 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 cunha diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.



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. Non obstante, 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.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada corresponderalle ó traballador dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar ó empresario con 15 días de antelación á data na que se incorporará á súa xornada ordinaria.

Artigo 15.- Suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción e acollemento.

O apartado 1.d do artigo 45 do Estatuto dos traballadores queda redactado da seguinte forma:

d) Maternidade, risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente, de menores de 6 anos.

e) No non previsto haberá que a terse ó sinalado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promove-la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 16.- Excedencias.

Todo traballador cunha antigüidade na empresa de polo menos un ano terá dereito a que se lle reconeña 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 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 a terse 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 17.- 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 desempeñar as súas funcións nos lugares radioactivos ou infecciosos, que supoñan perigo para o seu estado.

Artigo 18.- Roupa 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 pezas 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 obrigación de entre-

ga-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 19.- Incapacidade temporal.

O traballador que cause baixa por accidente laboral percibirá o 100% do salario do convenio, desde 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 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 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 20.- Subrogación empresarial.

Co fin de conserva-los postos de traballo darase automaticamente a incorporación dos traballadores da empresa cesante no cadro de 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 esixirán 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 adxudicataria 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 da dita contrata sen xor-



nada completa terán dereito a ver aumentada a súa xornada ata completala nun máximo de 12 horas.

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 ó persoal afectado da primeira empresa, sempre que non transcorrese máis dun ano desde 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 deberá incluír no seu cadro de 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 cadro de persoal o persoal afectado polo cambio de titularidade, con iguais dereitos e obrigacións que tivesen na empresa cesante. Non obstante, 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 recorda-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 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 mesmos 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 adxudicatario 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 21.- 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 22.- 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, ámbolos dous 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 as quendas; o traballador non terá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspondese dentro dos meses que dan dereito ó percibo 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 comunicará ó traballador/a, por escrito, o período de goce de vacacións con 2 meses e medio de antelación respecto ó comezo delas.

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 das vacacións considerárase aceptada se esta non é contestada por escrito nun prazo de 15 días desde que a empresa recibiu a petición.

Artigo 23.- 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 sanitarias vixentes. O resto dos traballadores terán dereito ó devandito control como mínimo unha vez ó ano.

Artigo 24.- 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 Limpzas de Edificios e Locais de Ourense, e un de ASPEL.

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

Artigo 25.- Xubilación.

1.- Todo traballador afectado por este convenio poderá solicitar a xubilación ós 64 anos, ó abeiro do disposto no Real decre-



to legislativo 14/1981, do 28 de agosto. 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 tramitar esta. Para o exercicio deste dereito, este artigo establece a seguinte regulación:

A) O traballador terá a obrigaón de comunicalo á empresa cun mes de antelación á data na que desexe facer efectiva a devandita solicitude, indicando a porcentaxe na que solicitará a xubilación parcial que deberá ser como mínimo do 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 do 15% e o máximo do 75%.

Mediante acordo entre empresa e traballador/a establecerase o horario de prestación, en orde a cumpri-la xornada na que se mantén 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 percíbese mensualmente en función da 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 cumpri-los 65 e pola xornada que este reduce. Non obstante o anterior, o contrato do traballador substituído poderá ser a xornada completa e ata 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 se producese 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, quedelle a aquel para alcanza-la idade de 65 anos, momento no que se extinguirá o contrato e que deberá pasar de xeito forzoso á situación de xubilación total.

Artigo 26.- Póliza de seguros.

As empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio establecerán para tódolos traballadores unha póliza de seguros de falecemento e invalidez por accidente de traballo, que garanta ós seus traballadores 18.000,00 euros no caso de falecemento e 23.000,00 euros no caso de invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez.

Artigo 27.- Incremento salarial.

Os salarios deste convenio foron incrementados, respecto dos de 2007, nun 4,5%. Se o IPC real do 2008, ó 31 de decembro, supera o 4,5%, revisaranse os salarios na diferenza.

No 2009 os salarios incrementaranse na porcentaxe que resulte de aplicar ó IPC real do 2008 + 0,50%.

Artigo 28.- 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 29.- Axudas de custo.

Establécese un importe mínimo para as axudas de custo, establecidas no artigo 42 da ordenanza, de 35,17 euros cando se teña que comer ou pasa-la noite fóra de casa; de 26,27 euros, cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio; e de 13,34 euros cando se realice unha soa comida. En todo caso, as referidas contías son mínimas e tamén poderá establecerse o sistema de gastos para xustificar.

Artigo 30.- 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 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 polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Artigo 31.- 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 32.- Contratos para a formación.

Os contratos para a formación que veñen regulados no artigo 11 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, do Estatuto dos traballadores, terán unha duración mínima de seis meses e máxima de 12 meses, de conformidade co sinalado no apartado c) do n.º 2 do mencionado artigo 11, en todo o demais haberá que aterse ó disposto na lexislación vixente na materia.

Artigo 33.- 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, segundo a redacción que lle dá a Lei 12/2001, poderá ter unha duración máxima de 12 meses, dentro dun período de 18 meses.

Esta duración máxima seralle aplicable tanto ós novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor deste convenio, como ás prórrogas dos contratos de traballo vixentes antes da entrada en vigor.

Artigo 34.- As partes asinantes deste convenio colectivo, en aras dunha mellor estabilidade no emprego, acordan fomentar-la contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir da sinatura deste convenio o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.

Artigo 35.- As empresas que empreguen a máis de 50 traballadores/as fixos/as estarán obrigadas a contratar un número de traballadores/as minusválidos 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 dos minusválidos.

Disposicións xerais.

Primeira.- Ámbalas dúas partes acordan mante-lo texto da derogada ordenanza de traballo, como dereito supletorio, para aquelas cuestións non previstas no propio texto do convenio.



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 lexislativo 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 desavianza 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 mellora 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 comprométense 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 sindicais: 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.