

III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS DE OURENSE (2023-2026)

Convenio ou acordo: Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense

Expediente: 32/01/0029/2024

Data: 05/07/2024

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de Convenio número 32100275012024

Unha vez visto o texto do convenio colectivo “Limpeza de edificios e locais de Ourense”, que subscribiu o día 24.05.2024, a representación empresarial (ASOREL e ASPEL) e pola representación das persoas traballadoras (centrais sindicais: CIG e UXT), e de conformidade co que dispón o artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto refundido da lei do estatuto dos traballadores, o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, o Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 147/2024, do 20 de maio de 2024, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración.

Esta dirección territorial resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica. A directora territorial.

Asdo.: Marta Vázquez Guzmán.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS DE OURENSE (2023-2026)

Artigo 1. Ámbito territorial e funcional

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

Artigo 2. Ámbito persoal

Están dentro do ámbito de aplicación todas as persoas que desenvolvan a súa actividade laboral en estas empresas.



Artigo 3. Vixencia e duración

O convenio comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2023 e rematará a 31 de decembro de 2026, e manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro.

En calquera caso, o seu articulado quedará vixente ata a súa substitución por outro convenio.

Este convenio prorrogarase tacitamente, de ano en ano, se calquera das partes non o denuncia con 3 meses de antelación á finalización 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

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

O persoal fixo comprendido no ámbito de aplicación do convenio gozará, 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 e por cada trienio.

Artigo 6. Gratificacións extraordinarias

O persoal percibirá 3 pagas extraordinarias, unha en xullo, outra en decembro e outra de primavera, pagadoira no mes de marzo, na contía, cada unha delas, de 30 días de salario base e máis antigüidade. A devindicación 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/a estea de baixa.

Artigo 7. Plus de convenio

En 2024 suprímese o plus transporte. En consecuencia, o plus de transporte desaparece do convenio ao 30 de xuño de 2024. A partir do 1 xullo será substituído por un plus convenio. Este plus terá natureza salarial, e aboarase en proporción á xornada e ao tempo de traballo; o seu importe anual será de 600 € e aboarase de forma rateada en doce pagas, en consecuencia percibiranse 300 € en 2024. A contía do plus será actualizable nos mesmos porcentaxes que o salario (artigo 28). As cantidades aboadas en concepto de plus de actividade non serán actualizables en 2023 e 2024 polo importe correspondente ao plus de transporte.

Artigo 8. Plus de actividade

Establécese una gratificación de actividade por día efectivo de traballo. Durante a vixencia do convenio o plus terá a contía que se indica a continuación:

Ano 2024	Ano 2025	Ano 2026
2,47	2,56	2,61



Artigo 9. Plus de toxicidade, perigo e nocturnidade

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

Artigo 10. Xornada de traballo

A xornada laboral será de 40 horas semanais e entenderanse como traballados os 20 minutos de bocadillo.

O persoal que preste 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, pospoñerase a hora de entrada o tempo suficiente para chegar ao devandito centro e sempre que o devandito centro o permita, sen redución de xornada.

Artigo 11. Festivos

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

- a) Ter en compensación, 1 día de descanso semanal.
- b) Percibir o aboamento correspondente.
- c) Acumular o descanso aos días de vacacións, ata un máximo de 5 días.

Artigo 12. Días de asuntos propios

O persoal con xornada de luns a venres terá seis días de asuntos propios e as persoas con xornada de luns a sábado sete días. Como norma xeral os días fixaranse de común acordo entre empresa e a persoa traballadora en base ao seguinte procedemento:

A persoa deberá solicitar por escrito polo menos con 5 días laborables de antelación que desexa dispoñer dun día de asuntos propios. Nos casos nos que concurra forza maior, entendéndose como tal, falecemento, enfermidade grave, accidente con hospitalización de familiares de primeiro grao debidamente acreditada, a persoa poderá dispoñer dos días de asuntos propios sen mediar o indicado aviso previo de 5 días laborais.

A empresa dispoñerá dun prazo de dous días laborais para contestarlle e deberá motivar a resposta de ser denegatoria. De non responder neste prazo, entenderase aceptada a petición.

Non poderá solicitar o mesmo día máis do 40% do persoal en centros con máis de tres traballadores a fin de garantir a prestación do servizo.

En caso de non producirse acordo antes do 30 de abril, poderanse gozar tres días de asuntos propios dentro do primeiro semestre, nas datas que considere a persoa traballadora respectando as regras establecidas nos apartados a) e c). Igualmente, se ao 31 de outubro non gozase o resto dos días, poderá igualmente fixalos tendo en conta os criterios establecidos nos apartados a) e c) antes de finalizar o ano (4 días se a xornada é de luns a sábado).

Artigo 13. Horas extraordinarias

Non se farán horas extraordinarias con carácter habitual.

Enviaráselle á autoridade laboral competente un informe mensual destas horas, feito conxuntamente polo Comité de Empresa ou delegados/as 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 14. Licenzas e permisos

Tras a solicitude do persoal afectado, considerarase licenza retribuída a que se indica nos casos seguintes:

Quince días naturais en caso de matrimonio ou Rexistro de Parella de Feito.

Cinco días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella a de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores, que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.

Por matrimonio de fillos/as: 1 día natural.

Por falecemento do cónxuxe ou familiares en 1.º e 2.º grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días, se é na provincia, e 5 se é fóra dela.

Polo falecemento de parentes de terceiro grao: 1 día natural.

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

Dous días por traslado de domicilio.

No caso de ter que ir ao médico, disporán do tempo necesario para acudir á consulta, e deberán presentar, en todo caso, un xustificante entregado previamente pola empresa e asinado polo facultativo ou o centro ao que fosen, no que se reflicta a hora de entrada e saída da consulta. No caso de desprazamento ao especialista, sexa da mutua ou da Seguridade Social, terase en conta a distancia.

Nos demais casos, ateranse ao disposto na lexislación vixente.

Artigo 15. Licenzas non retribuídas

O persoal poderá solicitarlle á empresa licenza ou permiso sen soldo por unha duración máxima de tres meses ao ano con duración variable, solicitándoo por escrito cunha antelación de 15 días e seralle concedido, no prazo de 5 días desde a data de solicitude, sempre que a organización racional do traballo o permita.

Artigo 16. Redución da xornada por motivos familiares

As traballadoras, por lactación de fillo/a 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 correspóndelle á traballadora/traballador, dentro da súa xornada ordinaria, que deberá avisar a/o empresaria/o con 15 días de antelación á data na que desexa reincorporarse ao seu horario ordinario.

No caso de que existan discrepancias entre o/a empresario/a e o/a traballador/a 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 ao seu coidado directo algún/algunha menor de 12 anos ou a unha persoa con discapacidade física ou psíquica 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 no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores homes e mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o/a empresario/a poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Artigo 17. Excedencias

Toda persoa cunha antigüidade na empresa de menos dun ano terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia voluntaria por un período non menor de catro meses e non maior de 5 anos; non perderá, en ningún caso, a antigüidade que mantíña no momento de solicitala e será obrigatoria para a empresa a concesión da devandita excedencia.

O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, tanto sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, que contarán desde a data do nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos para atender o 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 recollido neste convenio nesta materia, haberá que averse ao disposto no artigo 46 do E.T e na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 18. 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 19. Roupa de traballo

A todo o persoal daráselle roupa de traballo adecuada e regulamentaria. Monos e batas cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, luvas cada 20 días e zocos cada 9 meses. Aquelas persoas 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. A roupa e utensilios usados no momento no que se produza a substitución deberán ser devoltos. No caso dunha nova contrata, a empresa adxudicataria terá a obrigaón de entregar a roupa de traballo e o calzado nun período que non exceda de 15 días.

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

Artigo 20. Incapacidade temporal

A persoa 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 riba dos 15 días; neste caso, a empresa cubrirá o 100% do salario do convenio ata os 200 días.

No caso de IT por enfermidade, a empresa completará, igualmente, o 100% do salario, no caso de que aquela requira hospitalización e, en todo caso, mentres dure esta. Igualmente, 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 polo menos 1 día.

Artigo 21. Criterios de aplicación de xornada entre o persoal

Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, terán dereito a este incremento os/as traballadores/as que presten servizos neste centro e non realicen a xornada completa nel.

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

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

No caso de xubilación, baixa definitiva por calquera causa, dun/dunha traballador/a, os/as traballadores/as do centro de traballo ao 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 e traballadoras, ata que cada un/unha deles/as realice a xornada máxima legal establecida neste convenio colectivo.

De non cubrirse estas horas total ou parcialmente, con persoal do mesmo centro de traballo, estas repartiranse entre aquelas persoas da empresa que non teñan xornada completa contemplando todas as empresas nas que traballen, evitando desta forma novas contratacións.



En todos os casos anteriormente citados, haberá excepcións cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas.

Por iso, cando o tempo vacante se teña que cubrir con novas contratacións comunicáraselle á representación legal dos/as traballadores/as para informala das razóns organizativas que obrigaron a formalizar tales contratacións.

O incremento salarial que supoña o aumento de xornada, salvo se é con persoal do mesmo centro de traballo, non afectará ao importe do plus de antigüidade que o traballador ou traballadora viñese percibindo.

A subrogación no sector regularase baseándose no disposto no convenio colectivo sectorial de ámbito nacional de limpeza de edificios e locais.

Artigo 22. 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, a empresa facultará a reunirse nos locais da empresa os/as traballadores/as e os 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.

As persoas que posúan cargos de representación, sexa unitaria ou sindical. Dado que a representación dos/as traballadores/as e os/as delegados/as sindicais poden ser de empresa e de centro de traballo, en caso de subrogación de contratadas a subrogación da nova empresa respecto destes/as traballadores/as realizarase tendo en conta o seguinte:

Os/as representantes dos/as traballadores/as, sexan de carácter unitario ou sindical, que fosen elixidos/as con motivo de proceso electoral referido ao 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 manteñan a súa identidade como centro de traballo, obxecto de subrogación.

Os/as representantes dos traballadores/as, unitarios e sindicais, que non fosen especificamente elixidos en proceso electoral referido ao centro de traballo cando sexan necesariamente incorporados/as ao 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 23. Vacacións

Ao persoal correspóndenlle 30 días naturais ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas. O seu cómputo non poderá iniciarse en domingo, festivo ou día de descanso.

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



Para as persoas que presten os seus servizos en dúas ou máis empresas, o gozo delas corresponderá co pactado na empresa de maior xornada.

Farase un calendario de vacacións en cada empresa, de acordo entre empresa, traballador/a e Comité, de tal forma que o persoal goce as súas vacacións rotativamente, respectando a lexislación vixente.

Se unha persoa causa baixa antes do gozo das vacacións, estas pospoñeranse fixándose un novo período e pasando a gozalas, cando lle corresponda, segundo as quendas; non haberá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspóndese dentro dos meses que dan dereito á cobranza da mencionada gratificación. Pola contra, se a baixa se producise durante o gozo das vacacións, estas seguirán contando ata que se cumpra o período correspondente.

A empresa comunicará por escrito o período de gozo de vacacións con 2 meses e medio de antelación con respecto ao inicio destas.

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

Calquera petición que faga o/a traballador/a para o disfrute de vacacións, considerárase aceptada se esta non for contestada por escrito nun prazo de 15 días desde que a empresa recibise a petición.

Artigo 24. Control médico

As persoas que desenvolvan o seu traballo en lugares radioactivos ou infecciosos, terán dereito a realizaren un control médico cada 6 meses, de acordo coas normas sanitaria vixentes. No resto dos casos, terán dereito a este control como mínimo unha vez ao ano.

Artigo 25. Comisión paritaria

Para a interpretación e cumprimento do pactado neste convenio, e en xeral para cantas cuestións deriven da súa aplicación, establécese unha comisión paritaria integrada por un/unha representante de cada central sindical asinante do convenio (UXT, e CIG) e un/unha da Asociación Empresarial de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense, e un de ASPEL.

A Comisión Paritaria reunirse cando sexa requirida por algunha das partes a través dunha orde do día; tamén poderá reunirse con carácter extraordinario tras unha convocatoria previa por algunha das partes. A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

Interpretación da totalidade dos preceptos deste.

Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que lle afecten ao articulado do convenio e, se for o caso, remitirá un informe á Comisión Negociadora, que deberá constituírse expresamente para tal efecto.

Cantas outras funcións deriven expresamente ou nas que se faga especial referencia no articulado do convenio. As partes asinantes, empresarios/as e traballadores/as comunicaranlle á Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación deste. Establécese que, cuestións propias de



competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela, adóptase unha forma escrita e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa.

A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, de ser caso, completada a información pertinente, dispoñerá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno dítame ou informe, segundo proceda. Unha vez transcorrido este prazo sen emitirse ningunha resolución nin dítame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisprudencia competente. As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

Artigo 26. Xubilación

1. O persoal poderá solicitar a xubilación aos 64 anos. Neste suposto, a empresa estará obrigada a contratar a outra persoa, perceptora de desemprego ou mozo/a demandante de primeiro emprego, a través dun contrato de idéntica natureza.

2. Toda persoa que reúna as condicións esixidas legalmente, poderá solicitar a xubilación parcial nos termos determinados legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilitar a documentación necesaria para tramitala. Para exercer este dereito, establécese a seguinte regulación:

A persoa deberá comunicarllo á empresa cun mes de antelación á data na que desexe facer efectiva esta solicitude, indicando a porcentaxe na que solicitará a xubilación parcial, que deberá ser mínimo o 25% e máximo o 85%, e manterase a prestación laboral ao servizo da empresa polo tempo restante, é dicir, como mínimo o 15% e o máximo de 75%.

Mediante un acordo entre empresa e traballador/a, establecerase o horario de prestación, co fin de cubrir a xornada na que se manteña a prestación de servizos. Neste sentido, a empresa estará obrigada a concentrar a xornada semanal ou anual no menor tempo posible, se así se lle solicita.

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

A empresa está obrigada a asinar simultaneamente un contrato de substitución. A duración deste contrato será, como mínimo, igual á do tempo que lle falte á persoa substituída para cumprir os 65 e pola xornada que esta reduce. Non obstante o anterior, o contrato do traballador ou traballadora substituído poderá ser a xornada completa e mesmo compaxinar a prestación de servizos co substituído.

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

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

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

O contrato de traballo a tempo parcial suscrito polo/a traballador/a parcialmente xubilado/a terá unha duración igual á que, no momento da súa sinatura, lle quede a aquel/a 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 27. Póliza de seguros

As empresas establecerán para todos/as os/as traballadores/as unha póliza de seguros de falecemento e invalidez por accidente de traballo, ou enfermidade profesional que lles garanta aos seus traballadores e traballadoras: 18.000 euros, no caso de falecemento e 23.000 euros, no caso de invalidez permanente total, absoluta e grande invalidez. Quedan excluídos da obrigaón de aseguramento os supostos fixados como exclusións xerais deste tipo de pólizas.

Artigo 28. Incremento salarial

Incrementos: 2023: 2% (aplicable en táboas sen xerar o pago de atrasos)

2024: 3% (Atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024)

2025: 3,5%

2026: 2%

Artigo 29. Axudas de custo

Establécese un importe mínimo para as axudas de custo:

40,16 € cando se teña que comer ou pasar a noite fóra da casa.

30,00 € cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio.

15,22 € cando se realice unha soa comida.

As referidas contías son mínimas, aínda que poderá establecerse o sistema de gastos que se deberán 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 conceptuados como faltas moi graves, graves ou leves, en función da gravidade 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 aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, sección sindical ou representantes dos/as traballadores/as e 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 lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Artigo 31. Empresas de traballo temporal

Ás persoas que sexan contratadas a través dunha ETT para prestaren os seus servizos nas empresas usuarias de limpeza, seralles de aplicación este convenio. Ao mesmo tempo, de todos os contratos que faga a empresa usuaria nesta modalidade (a través de ETT) daralle unha copia deste ao/á representante sindical, se o/a houbese.

Artigo 32. Contratos para a formación

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



Artigo 33. As partes asinantes, co fin dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomentar a contratación indefinida, e están obrigadas a efectuaren, a partir da sinatura do presente convenio, o 60% de contratos indefinidos.

Artigo 34. As empresas que teñan un número persoal superior a 50 persoas estarán obrigadas a contratar un número de traballadores/as con discapacidade non inferior ao 2% do cadro de persoal, a teor do disposto no artigo 42 do Real decreto lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto refundido da lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social. (BOE núm. 289, do 03/12/2013).

Artigo 35. As partes asinantes asumen na súa integridade o principio de igualdade de trato entre mulleres e homes rexeitando todo tipo de discriminación e recoñecendo o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades. Todo iso nos termos que se regulan na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Comprométense a promoveren o principio de igualdade de oportunidades e a velar pola non discriminación por razón de xénero no traballo.

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 todas e todos os traballadores, co fin de que constaten a súa situación laboral mensual.

Segundo. Partes asinantes do convenio son: Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edifícios e Locais de Ourense (ASOREL), e ASPEL, e as centrais sindicais UXT, e CIG, ambas as partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de conformidade co disposto no RD lexislativo que aprobou o Texto refundido do estatuto dos traballadores.

Terceira. Ante a conveniencia de regular o sector e combater a clandestinidade, as partes asinantes 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 tomar as medidas que, se for o caso, correspondan.

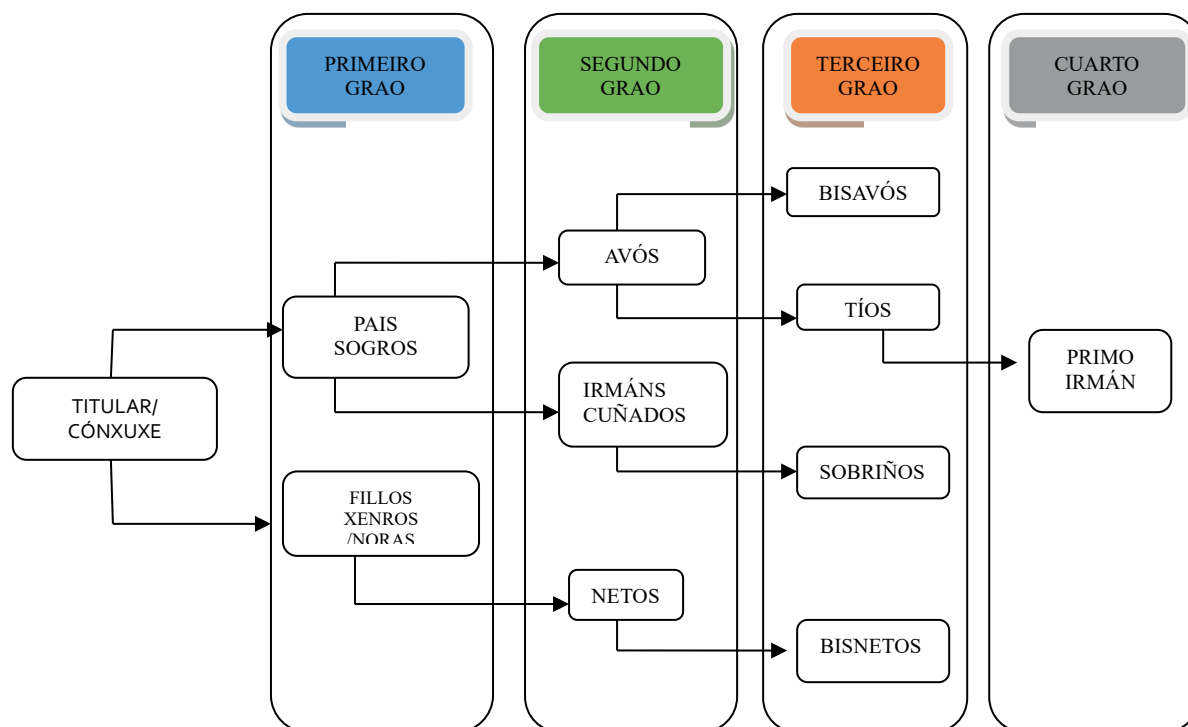
Cuarta. Co fin de evitar os problemas que poidan xurdir no momento de producirse unha subrogación e no caso de producirse algunha desavinza derivada da subrogación, as partes asinantes do presente convenio acordan, no caso de xurdir, que ambas as empresas afectadas se reunirán conxuntamente cun/cunha representante das organizacións sindicais asinantes do presente convenio e un/unha representante da Confederación Empresarial de Ourense, co obxecto de tratar de aclarar a situación empresarial e resolver o conflito producido pola subrogación, e redactarase a acta da devandita reunión, na que constarán o acordo, o desacordo e, de ser o caso, a non asistencia dunha das partes.

Quinta. Cláusula de submisión ao AGA

Ante a importancia da resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes acordan acollerse aos 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. Ambas as partes acordan someterse ao AGA nos propios termos nos que está formulado.



ANEXO I GRAOS DE PARENTESCO



ANEXO II

CATEGORÍA; SALARIO.	Salario base 2023	Salario base 2024	salario base 2025	Salario base 2026
Persoal directivo e técnico.				
Subgrupo I. Persoal directivo:				
Director/a;	2.043,39	2.104,69	2.178,35	2.221,92
Director/a comercial;	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62
Director/a administrativo/a;	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62
Xefe/a de persoal;	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62
Xefe/a de compras;	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62
Xefe/a de sección;	1.848,76	1.904,22	1.970,87	2.010,29
Subgrupo II. Persoal titulado:				



Titulado/a de grado superior	1.512,79	1.558,18	1.612,71	1.644,97
Titulado/a de grado medio	1.321,59	1.361,24	1.408,88	1.437,06
Titulado/a laboral ou profesional	1.134,14	1.168,16	1.209,05	1.233,23
Subgrupo III. Administrativos/as:				
Xefe/a de primeira	1.263,37	1.301,27	1.346,82	1.373,75
Xefe/a de segunda	998,91	1.028,87	1.064,88	1.086,18
Caixeiro/a	998,91	1.028,87	1.064,88	1.086,18
Oficial/a de 1ª	986,64	1.016,23	1.051,80	1.072,84
Oficial/a de 2ª	975,61	1.004,88	1.040,05	1.060,85
Auxiliar	960,25	989,06	1.023,67	1.044,15
Cobrador/a	956,03	984,71	1.019,17	1.039,55
Subgrupo IV. Mandos intermedios				
Encargado/a xeral	1.142,22	1.176,48	1.217,66	1.242,01
Supervisor/a encargado/a de zona	992,06	1.021,82	1.057,59	1.078,74
Supervisor/a encargado/a de sector	954,69	983,33	1.017,75	1.038,10
Subgrupo V. Persoal subalterno				
Ordenanza	921,33	948,96	982,18	1.001,82
Vixiante	921,33	948,96	982,18	1.001,82
Subgrupo VI. Persoal obreiro				
Especialista	946,37	974,76	1.008,87	1.029,05
Peón/a especialista	946,37	974,76	1.008,87	1.029,05
Limpador/a	927,13	954,95	988,37	1.008,14
Peón/a	927,13	954,95	988,37	1.008,14
Axudante	926,51	954,31	987,71	1.007,46
Oficial de 1ª de oficios varios	949,47	977,95	1.012,18	1.032,42
Encargado/a de grupo o edificios	976,14	1.005,43	1.040,62	1.061,43
Responsable de edificios	935,51	963,57	997,30	1.017,25
Condutor/a limpador/a	931,17	959,10	992,67	1.012,52

NOTA: De conformidade co que dispón o artigo 28 do presente convenio, (referido ao salario), as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.





Asinan o convenio:

ASOREL: Concepción López Vázquez e María de Miguel Pérez

ASPEL: Tomás Infante Crespo, Borja Ojea García e Beatriz Nogués Ortiz de Arce

UGT: M.^a Luisa Lorenzo Nogueira e Ana Gómez González

CIG: Ángeles Fernández Blanco, Manuela Pérez Gardón, Modesta Rúa Parada e Natividad Álvarez Decabo

Marcos Antonio Vieira da Rocha, Daniel García Nores, M.^a Elisa Fragata Paradela e Julia González Pascual

R. 2.278

