



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

#### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial de Ourense

Convenio ou acordo: Limpeza de Edifícios e Locais

Expediente: 32/01/0057/2021

Data: 28/09/2021

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de Convenio número 32000225011981.

#### Antecedentes

1. O día 20-09-2021, a representación da Comisión Negociadora do Convenio colectivo da empresa de limpeza de edificios e locais presenta, por medios electrónicos, a solicitude de inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia do convenio colectivo da citada empresa, para o período de vixencia dende 01/01/ 2021 ata 31/12/2022, do referido convenio.

Xunto coa solicitude, achégase, a seguinte documentación, entre outra:

- A acta de acordo e sinatura do convenio subscrito pola parte empresarial; Asociación Provincial de Empresarios de Limpeza de Edifícios e Locais de Ourense (ASOREL) e Asociación Profesional de Empresas de Limpeza (ASPEL), e pola representación dos traballadores (centrais sindicais: UXT, CIG e CC. OO. e), o 17-09-2021

2. No acordo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

#### Consideracións legais

Primeiro: a competencia para resolver este expediente vén determinada a favor desta Xefatura Territorial polo establecido no 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 (BOE 232, do 28 de setembro de 1982); polo Decreto 110/2020, do 6 de setembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia e polo Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu depósito e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE 272, do 14 de outubro de 2020).

Segundo: 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 (BOE 255, do 24 de outubro de 2015), faculta á autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia en concordancia co establecido no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Unha vez analizados os preceptos citados e demais de xeral aplicación, esta Xefatura Territorial acorda:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e 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.

O xefe territorial da Consellería de Emprego e Igualdade.

Asdo.: Yago Borrajo Sánchez

## Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2021-2022)

### 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 á actividade de limpeza de edificios e locais.

### Artigo 2.- Ámbito persoal

Están incluídas no ámbito de aplicación todas as persoas que desenvolvan a súa actividade laboral nestas empresas.

### Artigo 3.- Vixencia e duración

O convenio comezará a rexer para todos os efectos a partir do 1 de xaneiro de 2021, finalizará o 31 de decembro de 2022 e manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro. Os efectos económicos iniciáranse o 1 de setembro de 2021, data a partir da cal se devindicará o incremento previsto para ese ano, ao non xerarse atrasos.

A seguinte negociación comezará en novembro de 2022, mes no que se constituirá a comisión negociadora. 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 ao 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

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 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 basee por cada trienio.

### Artigo 6.- Gratificacións extraordinarias

O persoal percibirá tres 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 máis antigüidade. Desde o 1 de xaneiro de 2010 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 estea de baixa.

### Artigo 7.- Sobresoldo de transporte

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

### Artigo 8.- Sobresoldo de actividade

Establécese unha gratificación de actividade que se fixa na contía de 2,30 euros por día efectivo de traballo, percibíndose esta cantidade os meses de setembro a decembro de 2021. En 2022 o importe do sobresoldo de actividade será de 2,35 €, que se percibirá desde o 1 de xaneiro.

### Artigo 9.- Sobresoldo de toxicidade, perigosidade 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.



O persoal que preste os seus servizos en varios centros de traballo e que lles coincida a hora de entrada e a hora de saída ou houbese unha diferenza inferior a 30 minutos como consecuencia do desprazamento, pospoñerá 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 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 o persoal con xornada de luns a sábado, sete días. Como norma xeral os días fixaranse de común acordo entre a empresa e a persoa traballadora con base no seguinte procedemento:

- a) A persoa deberá solicitar por escrito polo menos con 5 días laborais de antelación que desexa dispoñer dun día de asuntos propios. Nos casos nos que concorra 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.
- b) A empresa dispoñerá dun prazo de dous días laborais para contestarlle, debendo motivar a resposta de ser denegatoria. De non responder neste prazo, entenderase aceptada a petición.
- c) Non poderá solicitar o mesmo día máis do 40% do persoal en centros con máis de tres traballadores, co fin de garantir a prestación do servizo.

No 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.

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

O incumprimento do pactado neste artigo, considerarase como unha falta grave para os efectos do disposto no artigo 97 do estatuto dos traballadores.

#### Artigo 14.- Licenzas e permisos

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

- Por matrimonio: 15 días naturais. Tamén será concedida ás parellas de feito, sempre que acrediten esta circunstancia mediante un certificado de convivencia.
- Por matrimonio de fillos: 1 día natural.
- Por nacemento de fillo: 2 días.
- Por falecemento, enfermidade grave, accidente ou hospitalización do cónxuxe ou familiares en 1º e 2º grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos: 3 días naturais, se é na provincia, e 5 se é fóra dela.
- Polo falecemento de parentes de terceiro grao, é dicir, tíos, bisavós, bisnetos políticos, bisavós políticos e sobriños políticos: 1 día natural.

- Os traballadores que cursen estudos para a obtención dun título oficial académico ou profesional ou para a realización de exames de acceso á Administración pública, tras a comunicación previa do traballador/á a 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, 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 ao que fose, 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 solicitar 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 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 os dous traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de gozar do período de lactación ou da redución de xornada corresponde á traballadora/traballador, dentro da súa xornada ordinaria, quen deberá avisar ao empresario con 15 días de antelación á data na que desexa reincorporarse ao seu horario ordinario.

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

Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún 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 neste 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 empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

#### Artigo 17.- Excedencias

Toda persoa cunha antigüidade na empresa de polo menos un ano, terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia voluntaria por un período non menor a catro meses e non maior de 5 anos, sen perder en ningún caso a antigüidade que mantiña no momento de solicitala e será obrigatorio 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, tanto sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data do nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a dous anos para atender ao 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 atermos 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 adjudicataria terá a obrigaçión de entregar a 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 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 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, 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.- Subrogación empresarial

Co fin de conservar os postos de traballo, darase automaticamente a incorporación dos traballadores da empresa cesante no persoal da nova concesionaria do servizo, independentemente da súa personalidade xurídica: sociedade anónima, sociedade limitada, sociedade civil, cooperativa ou empresario individual, etc., e sempre que os traballadores para subrogar leven traballando na empresa cesante 4 ou máis meses (nos casos de xubilación esixírase soamente 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 obrigaçión subrogatoria exclusivamente a dos traballadores adscritos ao centro de traballo, dos que se solicitará ao contratista principal unha listaxe coas categorías, antigüidade e postos de traballo.

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

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

3. Cando os traballadores afectados compartan a súa xornada laboral con outros centros de traballo.
4. Se por esixencias do cliente contratante tivese que ampliarse a contrata con persoal de novo ingreso, este tamén será incorporado á nova empresa. Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo, terán dereito a este incremento os traballadores que presten servizos no devandito centro e non realicen nel xornada completa.  
De existir máis dun traballador no centro, repartirase a xornada entre eles de forma proporcional. Se a división para a repartición fose inferior a 30 minutos/día, daráselle á persoa máis antiga, seguindo este proceso por rigorosa orde de antigüidade no resto de reparticións.  
Se como consecuencia dunha fundada esixencia do cliente, puidese existir incompatibilidade horaria para a ampliación do servizo, respecto ao xa implantado, e unha vez coñecida a incompatibilidade horaria polos traballadores afectados, a empresa, poderá contratar novos traballadores para a realización dos traballos obxecto de ampliación.
5. No caso de xubilación, baixa definitiva por calquera causa, dun traballador/a, os traballadores/as do centro de traballo 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 ata que cada un deles 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 tendo en conta todas as empresas nas que traballen para evitar 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 tivese que cubrir con novas contratacións, darase traslado á representación legal dos traballadores para informar 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 sobresoldo de antigüidade que o traballador viñese percibindo.
6. No caso de que o cliente rescindise o contrato de arrendamento de limpeza cunha empresa, para realizalo coa súa propio persoal, e posteriormente contratase con outra o mencionado servizo, a nova empresa concesionaria incorporará ao seu persoal o 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 fóselle posteriormente rescindido o contrato, a nova empresa concesionaria do servizo haberá de incluír no seu persoal a todo o persoal empregado no mencionado centro, incluíndo aquel que, no seu día, quedou afectado pola redución de persoal. Para estes efectos, entenderase que quedan desvinculados laboralmente coa empresa cesante en canto aos 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 ao persoal afecto ao devandito centro, antes dos 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 ao seu persoal o persoal afectado polo cambio de titularidade, con iguais dereitos e obrigacións que tivesen na empresa cesante. Con todo, 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 lembrar a vixencia do artigo 18 do Convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais de Ourense, así como a necesidade de dar cumprimento ao establecido na Lei de saúde laboral.



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

a) Os/as representantes dos traballadores/as, sexan de carácter unitario ou sindical, que fosen elixidos/as con motivo de proceso electoral referido 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 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 ao centro de traballo cando sexan necesariamente incorporados/as ao cadro de persoal do novo adjudicatario, serán subrogados/as pero só manterán as garantías estipuladas ou establecidas no artigo 68 apartados a), b), e c) do Estatuto de traballadores.

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

#### Artigo 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 para reunirse nos locais da empresa aos traballadores e aos 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 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 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.

As persoas 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 o persoal gozará as súas vacacións rotativamente, respectando a lexislación vixente.

Se unha persoa causa baixa antes do goce 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 correspondese dentro dos meses que dan dereito ao cobro 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 por escrito, o período de goce de vacacións con 2 meses e medio de antelación respecto ao comezo destas.

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

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



#### Artigo 24.- Control médico

As persoas que fagan o seu traballo en lugares radioactivos ou infecciosos, terán dereito a realizar un control médico cada 6 meses, de acordo coas normas sanitaria vixentes. 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 se deriven da súa aplicación, establécese unha comisión paritaria integrada por un representante de cada central sindical asinante do convenio (UXT, CC OO, CIG) e un da Asociación Empresarial de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense, e dous 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 dalgunha das partes. A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

1. Interpretación da totalidade dos preceptos do convenio.
2. Realizar cantas interpretacións sexan necesarias ante os cambios lexislativos ou normativos que afecten ao articulado do convenio e, no seu caso, remitirá un informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
3. Cantas outras funcións deriven expresamente ou nas que se faga especial referencia no articulado do convenio. As partes asinantes, empresarios e traballadores e traballadoras, comunicaranlle á Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do convenio. Establécese que cuestións propias de competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela, adoptase 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, no seu 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 ditame ou informe, segundo proceda. Unha vez transcorrido o devandito prazo sen emitirse unha resolución nin ditame, 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 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 previstos legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilitar a documentación necesaria para tramitala. Para o exercicio deste dereito, establécese a seguinte regulación:

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

Mediante acordo entre empresa e traballador/a establecerase o horario de prestación, en orde a cubrir a xornada na que se manteñen 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.

- B) O salario aboado como prestación polo traballo, percibirase mensualmente en función da xornada de traballo restante.





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

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

- Deberá substituílo por outro traballador, co que concertará un novo contrato de substitución no prazo de 15 días naturais seguintes ao 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 suscrito polo traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento da súa sinatura, quede a aquel para alcanzar a idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o contrato e que deberá pasar de maneira forzosa á situación de xubilación total.

#### Artigo 27.- Póliza de seguros

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

#### Artigo 28.- Incremento salarial

Os salarios deste convenio, incrementaranse:

En 2021 o incremento será do 1,25%, para percibir dende o 1 de setembro de 2021.

En 2022 o incremento será do 2%, para percibir dende o 1 de xaneiro de 2022.

#### Artigo 29.- 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 30.- Axudas de custo

Establécese un importe mínimo para as axudas de custo:

Axudas de custo 2021 (de setembro a decembro)

- ✓ 39,37 € cando se teña que comer ou pasar a noite fóra da casa;
- ✓ 29,41 € cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio;
- ✓ 14,92 € cando se realice unha soa comida.

Axudas de custo 2022

- ✓ 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 para xustificar.

#### Artigo 31.- 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 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 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 32.- Empresas de traballo temporal

As persoas que sexan contratadas a través dunha ETT para prestar 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 copia deste ao representante sindical, se o houbese.

#### Artigo 33.- Contratos para a formación

Os contratos para a formación terán unha duración mínima de 6 meses e máxima de 12.

#### Artigo 34.- Medidas de fomento para o emprego e da contratación laboral

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

Artigo 35.- As partes asinantes, na procura dunha maior estabilidade no emprego acordan fomentar a contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir da sinatura deste convenio o 60% de contratos indefinidos.

Artigo 36.- As empresas que teñan un 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 legislativo 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 n.º 289, do 03.12.2013).

Artigo 37.- 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 promover 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 todos os traballadores, co fin de que constaten a súa situación laboral mensual.

Segunda.- As partes asinantes do convenio son: Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense (ASOREL), e ASPEL, e as centrais sindicais UXT, CIG e CC.OO, ambas as partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de conformidade co disposto no Real decreto legislativo que aprobou o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Terceira.- Ante a conveniencia de regular o sector e combater a clandestinidade, as partes asinantes deste convenio acordan que se reúna a Comisión Paritaria do convenio na primeira semana de xaneiro, abril, setembro e decembro de cada ano, para tratar os temas relacionados co devandito sector e tomar as medidas que, se é o caso, correspondan.

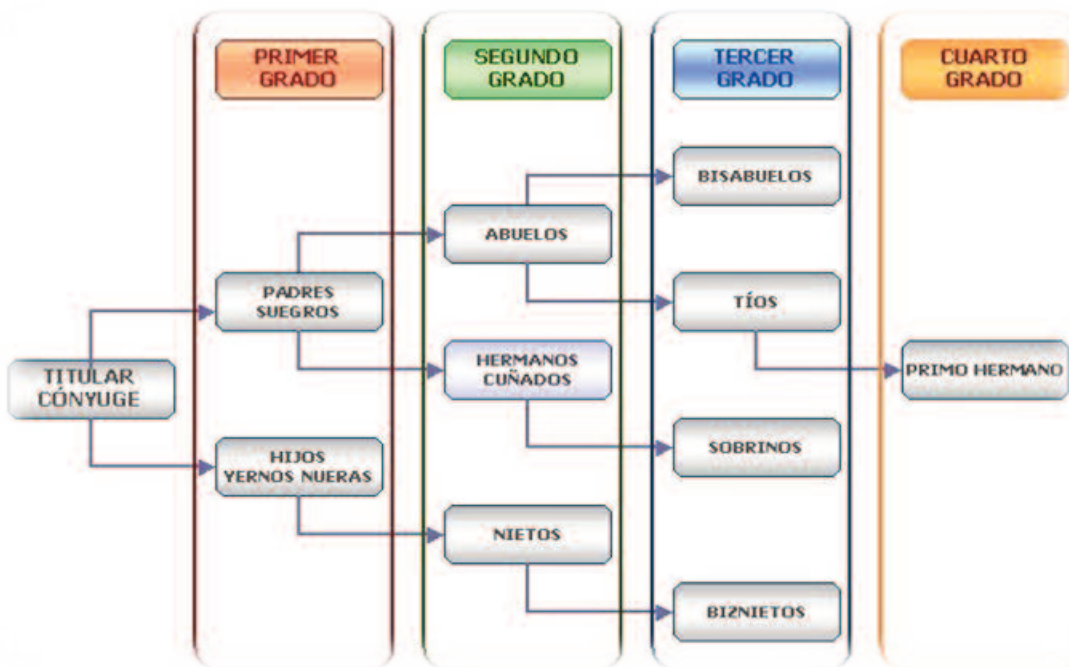
Cuarta.- Co fin de evitar os problemas que poidan xurdir no momento de producirse unha subrogación e no caso de xurdir algunha desavinza derivada da subrogación, as partes asinantes deste convenio acordan, no caso de xurdir, que ambas as empresas afectadas se reunirán conxuntamente cun representante das organizacións sindicais asinantes deste convenio e cun representante da Confederación Empresarial de Ourense, co obxecto de tratar de aclarar a situación

empresarial e resolver o conflito xurdido pola subrogación, redactándose a acta da devandita reunión, na que constará o acordo, o desacordo e, no seu 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 2021(set. -dec.)	Salario 2022
Persoal directivo e técnico.		
Subgrupo I.- Persoal directivo:		
Director	1964,04	2003,32
Director comercial	1775,50	1811,01
Director administrativo	1775,50	1811,01
Xefe de persoal	1775,50	1811,01
Xefe de compras	1776,97	1812,51
Xefe de sección	1776,97	1812,51
Subgrupo II.- Persoal titulado:		
Titulado de grao superior	1454,05	1483,13
Titulado de grao medio	1269,68	1295,07
Titulado laboral ou profesional	1090,10	1111,90
Subgrupo III.- Administrativos/as:		
Xefe de primeira	1214,31	1238,60
Xefe de segunda	960,11	979,32
Caixeiro	960,11	979,32
Oficial de 1ª	948,32	967,28
Oficial de 2ª	937,73	956,48
Auxiliar	922,96	941,42
Cobrador	918,90	937,28
Subgrupo IV.- Mandos intermedios		
Encargado xeral	1097,86	1119,82
Supervisor encargado de zona	953,54	972,61
Supervisor encargado de sector	917,62	935,97
Subgrupo V.- Persoal subalterno:		
Ordenanza	885,55	903,26
Vixiante	885,55	903,26
Subgrupo VI.- Persoal obreiro		
Especialista	29,91	30,51
Peón especialista	29,91	30,51
Limpador	29,28	29,87
Peón	29,28	29,87
Axudante	29,28	29,87
Oficial de 1ª de oficios varios	30,01	30,61
Encargado de grupo ou edificios	30,85	31,47
Responsable de edificios	29,57	30,16
Condutor limpador	29,43	30,02

## Partes asinantes:

ASOREL: Concepción López, Ramiro Gómez e María de Miguel Pérez

ASPEL: Tomás Infante Crespo, María Giraldez García e Sergio Limia Prado.

UGT: Francisco Barros Salgado, Mª Luisa Lorenzo Nogueira, Mª Dolores Somoza Regueiro e Mansour Wade.

CIG: Ángeles Fernández Blanco, Manuela Pérez Gardón, Ángeles López Yáñez e Natividad Álvarez Decabo

CC. OO.: Luis Antonio González, Emelia Cid Garrido y Antonio Pérez Jácome.



## **Consellería de Empleo e Igualdad**

### *Jefatura Territorial de Ourense*

*Convenio o acuerdo: Limpieza de Edificios y Locales*

*Expediente: 32/01/0057/2021*

*Data: 28/09/2021*

*Asunto: resolución de inscripción y publicación*

*Destinatario: María José de Miguel Pérez*

*Código de Convenio número 32000225011981.*

#### *Antecedentes*

1. *El día 20-09-2021, la representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa de Limpieza de Edificios y Locales presenta, por medios electrónicos, la solicitud de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia del convenio colectivo de la citada empresa, para el período de vigencia desde 01/01/ 2021 hasta 31/12/2022, del referido convenio.*

*Con la solicitud, se remite, la siguiente documentación, entre otra:*

- *El acta de acuerdo y firma del convenio suscrito por la parte empresarial: Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Ourense (ASOREL) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y por la representación de los trabajadores (centrales sindicales: UGT, CIG y CC. OO.), el 17-09-2021*

2. *En el acuerdo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.*

#### *Consideraciones legales*

*Primero: la competencia para resolver el presente expediente viene determinada a favor de esta Jefatura Territorial por lo establecido en el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo (BOE 232, de 28 de septiembre de 1982), por el Decreto 110/2020, de 6 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su depósito y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 272, de 14 de octubre de 2020).*

*Segundo: el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24 de octubre de 2015), faculta a la autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los acuerdos colectivos pactados en el ámbito de su competencia en concordancia con lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

*Una vez analizados los preceptos citados y demás de general aplicación, esta Jefatura Territorial acuerda:*

*Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.*

*Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.*

*El jefe territorial da Consellería de Empleo e Igualdade en Ourense.*

*Fdo.: Yago Borrajo Sánchez*

### *Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense (2021-2022)*

#### *Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.*

*El convenio será de aplicación a las empresas establecidas o que puedan establecerse en Ourense, sean físicas o jurídicas, que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.*

#### *Artículo 2.- Ámbito personal.*

*Están incluidas en el ámbito de aplicación todas las personas que desarrollen su actividad laboral en estas empresas.*

#### *Artículo 3.- Vigencia y duración.*

*El convenio comenzará a regir el 1 de enero de 2021, finalizará el 31 de diciembre de 2022 y mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro. Sus efectos económicos se iniciarán el 1 de septiembre de 2021, fecha a partir de la que se devengará el incremento previsto para ese año, al no generarse atrasos.*

*La siguiente negociación comenzará en noviembre de 2022, mes en el que se constituirá la comisión negociadora. En cualquier caso, su articulado quedará vigente hasta su sustitución por otro convenio.*

*Este 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 este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones más beneficiosas subsistirán para aquellos que las venían gozando, pero sin que pueda interpretarse que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas tuviese que computarse la mejora económica que supone este convenio.*

#### *Artículo 5.- Antigüedad*

*El personal fijo comprendido en el ámbito de aplicación del convenio gozará, 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 percibirá tres pagas extraordinarias, una en julio, otra en diciembre y otra de primavera, pagadera en el mes de marzo, en la cuantía, cada una de ellas, de 30 días de salario base más antigüedad. Desde el 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, el personal percibirá 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 que se fija en la cuantía de 2,30 euros por día efectivo de trabajo, percibiéndose esta cantidad los meses de septiembre a diciembre de 2021. En 2022 el importe del plus de actividad será de 2,35 €, a percibir desde el 1 de enero.*

#### *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.*



*El personal que preste sus servicios en varios centros de trabajo y les coincida 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) Tener en compensación, 1 día de descanso semanal.*
- b) Percibir el abono correspondiente.*
- c) Acumular el descanso a los días de vacaciones, hasta un máximo de 5 días.*

**Artículo 12.- Días de asuntos propios**

*El personal con jornada de lunes a viernes tendrá seis días de asuntos propios y el personal con jornada de lunes a sábado, siete días. Como norma general los días se fijarán de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora en base al siguiente procedimiento:*

- a) La persona deberá solicitar por escrito y con al menos 5 días laborables de antelación que desea disponer de un día de asuntos propios. En los casos en los que concurra fuerza mayor, entendiéndose como tal, fallecimiento, enfermedad grave, accidente con hospitalización de familiares de primer grado debidamente acreditada, la persona podrá disponer de los días de asuntos propios sin mediar el indicado preaviso de 5 días laborables.*
- b) La empresa dispondrá de un plazo de dos días laborales para contestarle, debiendo motivar la respuesta de ser denegatoria. De no responder en este plazo, se entenderá aceptada la petición.*
- c) No podrá solicitar el mismo día más del 40% de la plantilla en centros con más de tres trabajadores, a fin de garantizar la prestación del servicio.*

*En caso de no producirse acuerdo antes del 30 de abril, se podrán disfrutar tres días de asuntos propios dentro del primer semestre, en las fechas que considere la persona trabajadora respetando las reglas establecidas en los apartados a) y c). Igualmente, si a 31 de octubre no hubiese disfrutado el resto de los días, podrá igualmente fijarlos teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados a) y c) antes de finalizar el año (4 días si la jornada es de lunes a sábado).*

**Artículo 13.- Horas extraordinarias.**

*No se harán horas extraordinarias con carácter habitual.*

*Se enviará a la autoridad laboral competente un informe mensual de estas horas, hecho conjuntamente por el Comité de Empresa o delegados de personal y la Dirección. 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, se considerará como una falta grave para los efectos de lo dispuesto en el artículo 97 del Estatuto de los Trabajadores.*

**Artículo 14.- Licencias y permisos**

*Tras la solicitud de los trabajadores afectados, se considerará licencia retribuida la que se indica en los casos siguientes:*

- Por matrimonio: 15 días naturales. 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 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, sea de la mutua o de la Seguridad Social, se tendrá en cuenta la distancia.*

*En los demás casos se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.*

#### *Artículo 15.- Licencia no retribuidas*

*El personal podrá solicitar a la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año con duración variable, solicitándolo por escrito con una antelación de 15 días y le será concedido, en el plazo de 5 días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.*

#### *Artículo 16.- 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.*

*El permiso de lactancia podrá acumularse a razón de una hora diaria, acumulándolo en días, según el calendario laboral de la trabajadora. Este permiso deberá disfrutarse inmediatamente después de la baja por maternidad, haciéndolo en su integridad. Podrá ser disfrutado por el padre o la madre cuando ambos trabajen.*

*La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia o de la reducción de jornada corresponde a la trabajadora/trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá avisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que desea reincorporarse a su horario ordinario.*

*En el caso de que existan discrepancias entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y los períodos anteriormente descritos deberán ser resueltos por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.*

*Quien por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración total de la jornada completa, con una disminución proporcional del salario.*

*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.*

#### *Artículo 17.- Excedencias*

*Toda persona 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 no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, sin perder en ningún caso la antigüedad que mantenía en el momento de solicitarla y será obligatorio para la empresa la concesión de dicha excedencia.*



*El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto 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 dos años 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 E.T 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 18.- 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 19.- Ropa de trabajo.*

*A todo el personal se le dará ropa de trabajo adecuada y reglamentaria. Monos y batas cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, guantes cada 20 días y zuecos cada 9 meses. Aquellas personas que presten sus servicios en más de dos centros de trabajo tendrán derecho a un mínimo de tres prendas de trabajo adecuadas y reglamentarias. La ropa y utensilios usados en el momento en el que se produzca la sustitución deberán ser devueltos. 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 20.- Incapacidad temporal*

*La persona 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, en el supuesto de que aquella requiera hospitalización y, en todo caso, mientras dure ésta. Igualmente, 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 el menos 1 día.*

#### *Artículo 21.- 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 cuál 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, pasarán 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 este centro y no realicen jornada completa en el mismo.*

*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 del centro de trabajo al que pertenecía y que no tengan una jornada laboral completa podrán solicitar que las horas que venía realizando la persona que cesa en la empresa sean repartidas entre los otros trabajadores hasta que cada uno de ellos realice la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.*

*De no cubrirse estas horas total o parcialmente, con personal del mismo centro de trabajo, éstas se repartirán entre aquellas personas de la empresa que no tengan jornada completa contemplando todas las empresas en las que trabajen, evitando de esta forma nuevas contrataciones.*

*En todos los casos anteriormente citados, habrá excepciones cuando existan razones organizativas o productivas justificadas.*

*Por ello cuando el tiempo vacante se tuviese que cubrir con nuevas contrataciones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores para informar de las razones organizativas que han obligado a formalizar tales contrataciones.*

*El incremento salarial que suponga el aumento de jornada salvo si es con personal del mismo centro de trabajo, no afectará al importe del plus de antigüedad que el trabajador viniese percibiendo*

*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 aquel 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 de la plantilla 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. Personas que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical. Dado que la representación de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos 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 mismos 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 a la plantilla 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 22.- 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, la empresa 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 23.- Vacaciones.

Al personal le corresponden 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas. Su cómputo no podrá iniciarse en domingo, festivo o día de descanso.

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 aquellos que disfruten sus vacaciones de forma partida en tres periodos percibirán una gratificación extrasalarial de 64,33 euros.

Las personas 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 el personal disfrute sus vacaciones rotativamente, respetando la legislación vigente.

Si una persona causa baja antes del disfrute de las vacaciones, éstas se pospondrán fijándose un nuevo período y pasando a disfrutarlas, cuando le corresponda, según los turnos; no habrá derecho a la gratificación de las vacaciones si el nuevo período fijado correspondiese dentro de los meses que dan derecho al cobro 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 por escrito, el período de disfrute de vacaciones con 2 meses y medio de antelación respecto al inicio de las mismas.

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 24.- Control médico.*

*Las personas que hagan su trabajo en lugares radioactivos o infecciosos, tendrán derecho a realizar un control médico cada 6 meses, de acuerdo con las normas sanitaria vigentes. En el resto de los casos tendrán derecho a este control como mínimo una vez al año.*

*Artículo 25.- Comisión paritaria.*

*Para la interpretación y cumplimiento de lo pactado en este convenio, y en general para cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, se establece una comisión paritaria integrada por un representante de cada central sindical firmante del convenio (UGT, CCOO, CIG) y uno de la Asociación Empresarial de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense, y dos de ASPEL.*

*La Comisión Paritaria se reunirá cuando sea requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:*

- 1. Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.*
- 2. Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del convenio y, en su caso, remitirá un informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.*
- 3. Cuantas otras funciones deriven expresamente o en las que se haga especial referencia en el articulado del convenio. Las partes firmantes, empresarios y trabajadores y trabajadoras, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudiesen formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo. Se establece que cuestiones propias de competencia de la Comisión Paritaria y que se promuevan ante ella, adoptara una forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.*

*La comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse una resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisprudencia competente. Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).*

*Artículo 26.- Jubilación.*

*1.-El personal podrá solicitar la jubilación a los 64 años. En este supuesto la empresa estará obligada a contratar a otra persona, perceptora de desempleo o joven demandante de primer empleo, a través de un contrato de idéntica naturaleza.*

*2.- Toda persona 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 tramitarla. Para el ejercicio de este derecho, se establece la siguiente regulación:*

*A) La persona deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación a la fecha en la que desee hacer efectiva dicha solicitud, indicando el porcentaje en que solicitará la jubilación parcial que deberá ser, mínimo el 25% y máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral 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 así se le solicita.*



B) El salario abonado en contraprestación por el trabajo, se percibirá mensualmente en función de la jornada de trabajo restante.

C) La empresa está obligada a firmar simultáneamente un contrato de relevo. La duración de este contrato será como mínimo igual al tiempo que le falte a la persona sustituida para cumplir los 65 y por la jornada que este 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 la persona sustituida 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 aquel 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 27.- Póliza de seguros.

Las empresas establecerán para todos los trabajadores una póliza de seguros de fallecimiento e invalidez por accidente de trabajo, o enfermedad profesional que garantice a sus trabajadores: 18.000 euros, en el caso de fallecimiento y 23.000 euros, en el caso de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez. Quedan excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales de este tipo de pólizas.

Artículo 28.- Incremento salarial.

Los salarios del convenio, se incrementarán:

En 2021 el incremento será del 1,25%, a percibir desde el 1 de septiembre de 2021.

En 2022 el incremento será del 2%, a percibir desde el 1 de enero de 2022.

Artículo 29.- 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 30.- Dietas.

Se establece un importe mínimo para las dietas:

Dietas 2021 (de septiembre a diciembre)

- ✓ 39,37 € cuando se tenga que comer o pernoctar fuera de casa;
- ✓ 29,41 € cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio;
- ✓ 14,92 € cuando se realice una sola comida.

Dietas 2022

- ✓ 40,16 € cuando se tenga que comer o pernoctar fuera de casa;
- ✓ 30,00 € cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio;
- ✓ 15,22€ cuando se realice una sola comida.

Las referidas cuantías son mínimas, si bien podrá establecerse el sistema de gastos a justificar.

Artículo 31.- 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 gravedad 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 32.- Empresas de trabajo temporal**

Las personas que sean contratadas a través de una ETT para prestar sus servicios en las empresas usuarias de limpieza, les será de aplicación este convenio. 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 33.- Contratos para la formación.**

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de 12 meses.

**Artículo 34.- Medidas de fomento para el empleo y de la contratación laboral.**

El contrato de duración determinada de la modalidad eventual por circunstancias de producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

**Artículo 35.-** Las partes firmantes en aras de una mayor estabilidad en el empleo acuerdan fomentar la contratación indefinida, estando obligadas a efectuar a partir de la firma del presente convenio el 60% de contratos indefinidos.

**Artículo 36.-** Las empresas que tengan una plantilla superior a 50 personas estarán obligadas a contratar un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 2% de la plantilla de personal, a tenor de lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. (BOE núm. 289, de 03/12/2013).

**Artículo 37.-** Las partes firmantes asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo.

**Disposiciones generales.**

**Primera.-** Las empresas deberán tener un ejemplar del convenio, 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.

**Segunda.-** Las partes firmantes del convenio son: Asociación Provincial de Empresarios de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense (ASOREL), y ASPEL, y las centrales sindicales UGT, CIG 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.

**Tercera.-** Ante la conveniencia de regular el sector y combatir la clandestinidad, las partes firmantes 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.

**Cuarta.-** 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 reunirán conjuntamente con un representante de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y un representante de la Confederación Empresarial de Ourense, con el

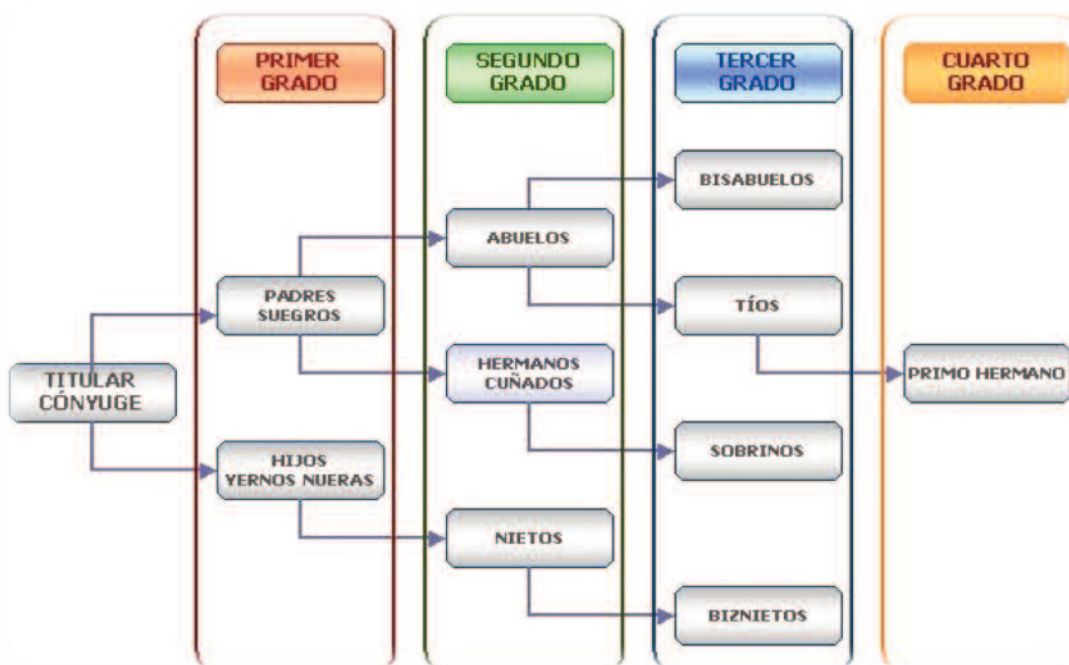


objeto de tratar de aclarar la situación empresarial y resolver el conflicto surgido por la subrogación, redactándose el acta de dicha reunión, en la que constará el acuerdo, el desacuerdo y, en su caso la inasistencia de una de las partes.

*Quinta.- Cláusula de sumisión al AGA*

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del ET. Ambas partes acuerdan someterse al AGA en los propios términos en los que está formulado.

*Anexo I Grados de parentesco*



## Anexo II

Categoría; Salario.	Salario 2021(Sep.-Dic.)	Salario 2022
<i>Personal directivo y técnico.</i>		
<i>Subgrupo I.- Personal directivo:</i>		
<i>Director</i>	1964,04	2003,32
<i>Director comercial;</i>	1775,50	1811,01
<i>Director administrativo;</i>	1775,50	1811,01
<i>Jefe de personal;</i>	1775,50	1811,01
<i>Jefe de compras;</i>	1776,97	1812,51
<i>Jefe de sección;</i>	1776,97	1812,51
<i>Subgrupo II.- Personal titulado:</i>		
<i>Titulado de grado superior</i>	1454,05	1483,13
<i>Titulado de grado medio</i>	1269,68	1295,07
<i>Titulado laboral o profesional</i>	1090,10	1111,90
<i>Subgrupo III.- Administrativos/as:</i>		
<i>Jefe de primera</i>	1214,31	1238,60
<i>Jefe de segunda</i>	960,11	979,32
<i>Cajero</i>	960,11	979,32
<i>Oficial de 1ª</i>	948,32	967,28
<i>Oficial de 2ª</i>	937,73	956,48
<i>Auxiliar</i>	922,96	941,42
<i>Cobrador</i>	918,90	937,28
<i>Subgrupo IV.- Mandos intermedios</i>		
<i>Encargado general;</i>	1097,86	1119,82
<i>Supervisor encargado de zona;</i>	953,54	972,61
<i>Supervisor encargado de sector;</i>	917,62	935,97
<i>Subgrupo V.- Personal subalterno:</i>		
<i>Ordenanza</i>	885,55	903,26
<i>vigilante</i>	885,55	903,26
<i>Subgrupo VI.- Personal obrero</i>		
<i>Especialista</i>	29,91	30,51
<i>Peón especialista</i>	29,91	30,51
<i>Limpiador</i>	29,28	29,87
<i>Peón</i>	29,28	29,87
<i>Ayudante</i>	29,28	29,87
<i>Oficial de 1ª de oficios varios</i>	30,01	30,61
<i>Encargado de grupo o edificios</i>	30,85	31,47
<i>Responsable de edificios</i>	29,57	30,16
<i>Conductor limpiador</i>	29,43	30,02

*Partes firmantes:*ASOREL: *Concepción López, Ramiro Gómez y María de Miguel Pérez*ASPEL: *Tomás Infante Crespo, María Giraldez García y Sergio Limia Prado.*UGT: *Francisco Barros Salgado, Mª Luisa Lorenzo Nogueira, Mª Dolores Somoza Regueiro y Mansour Wade.*CIG: *Ángeles Fernández Blanco, Manuela Pérez Gardón, Ángeles López Yáñez y Natividad Álvarez Decabo*CC. OO.: *Luis Antonio González, Emelia Cid Garrido y Antonio Pérez Jácome.*