

## III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN

*CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE OURENSE (2023-2026)*

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ourense

Expediente: 32/01/0029/2024

Data: 05/07/2024

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María José de Miguel Pérez

Código de convenio número 32100275012024.

Visto el texto del convenio colectivo de “Limpieza de Edificios y Locales de Ourense”, que suscribió el día 24.05.2024, la representación empresarial (ASOREL y ASPEL) y la representación de las personas trabajadoras (centrales sindicales: CIG y UGT) y de conformidad con lo que dispone 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, el Decreto 42/2024, de 14 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 49/2024, de 22 de abril, por el que se fija la estructura orgánica de las consellerías de la Xunta de Galicia y el Decreto 147/2024, de 20 de mayo de 2024, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Empleo, Comercio y Emigración, esta Dirección Territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, 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.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.- La directora territorial.

Fdo.: Marta Vázquez Guzmán.

Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense (2023-2026)

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 2023; finalizando el 31 de diciembre de 2026, y mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro.

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 3 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. 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 la persona esté de baja.

### Artículo 7.- Plus de convenio

En 2024 se suprime el plus transporte. En consecuencia, el plus de transporte desaparece del convenio a 30 de junio de 2024. A partir del 1 julio será sustituido por un plus convenio.

Este plus tendrá naturaleza salarial, y se abonará en proporción a la jornada y al tiempo de trabajo, su importe anual será de 600 euros, abonándose de forma prorrateada en doce pagas, en consecuencia, se percibirán 300 euros en 2024. La cuantía del plus será actualizable en los mismos porcentajes que el salario (artículo 28).

Las cantidades abonadas en concepto de plus de actividad no será actualizable en 2023 y 2024 por el importe correspondiente al plus de transporte.

### Artículo 8.- Plus de actividad.

Se establece una gratificación de actividad por día efectivo de trabajo, durante la vigencia del convenio el plus tendrá la cuantía que se indica a continuación:

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



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 coincidiendo la hora de entrada y la hora de salida o hubiese una diferencia inferior a 30 minutos como consecuencia del desplazamiento, se pospondrá la hora de entrada el tiempo suficiente para llegar a dicho centro y siempre que dicho centro lo permita, sin reducción de jornada.

Artículo 11.- Festivos.

La persona 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 las personas 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, al menos con 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 personas trabajando 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 a los efectos de lo dispuesto en el artículo 97 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 14.- Licencias y permisos.

Tras la solicitud del personal afectado, se considerará licencia retribuida la que se indica en los casos siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Por matrimonio de hijos: 1 día natural.
- Por fallecimiento del cónyuge o familiares en 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la provincia y 5 si es fuera de ella.
- Por el fallecimiento de parientes de tercer grado: 1 día natural.
- Las personas 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 caso de tener que ir al médico, se dispondrá 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.- Licencias 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 gozarse 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, que 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 el 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 un disminuido físico o psíquico 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, no perdiendo en ningún caso la antigüedad que mantenía en el momento de solicitarla y será obligatorio para la empresa la concesión de dicha excedencia.

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 Estatuto de los Trabajadores 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.- Criterios de ampliación de jornada entre el personal.

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.

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.

La subrogación en el sector se regulará en base a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Nacional de Limpieza de Edificios y Locales.

## 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.

Las 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 contratadas 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 al cuadro de personal del nuevo adjudicatario, serán subrogados/as pero sólo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartados a), b) y c) del Estatuto de los 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 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 períodos 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 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 y CIG) y uno de la Asociación Empresarial de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense, y uno 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 mismo.
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, adoptaran 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 el 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 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 a la del 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.

Incrementos:

2023: 2% (aplicable en tablas sin generar el pago de atrasos)

2024: 3% (atrasos desde el 1 de enero de 2024)

2025: 3,5%

2026: 2%

#### Artículo 29.- Dietas.

Se establece un importe mínimo para las dietas:

- 40,16 euros, cuando se tenga que comer o pasar la noche fuera de casa.
- 30,00 euros, cuando se realicen las dos comidas principales fuera del domicilio.
- 15,22 euros, cuando se realice una sola comida.

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

#### Artículo 30.- Régimen disciplinario para el acoso sexual.

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad o contra la libertad de los trabajadores o trabajadoras, conductas de acoso sexual, verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, graves o leves, en función de la 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 31.- 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 32.- Contratos para la formación.

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

Artículo 33.- 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 34.- Las empresas que tengan una plantilla superior a 50 personas estarán obligadas a contratar un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2% del cuadro de personal, a tenor de lo dispuesto en el artículo 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 35.- 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, a 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 y CIG, 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.

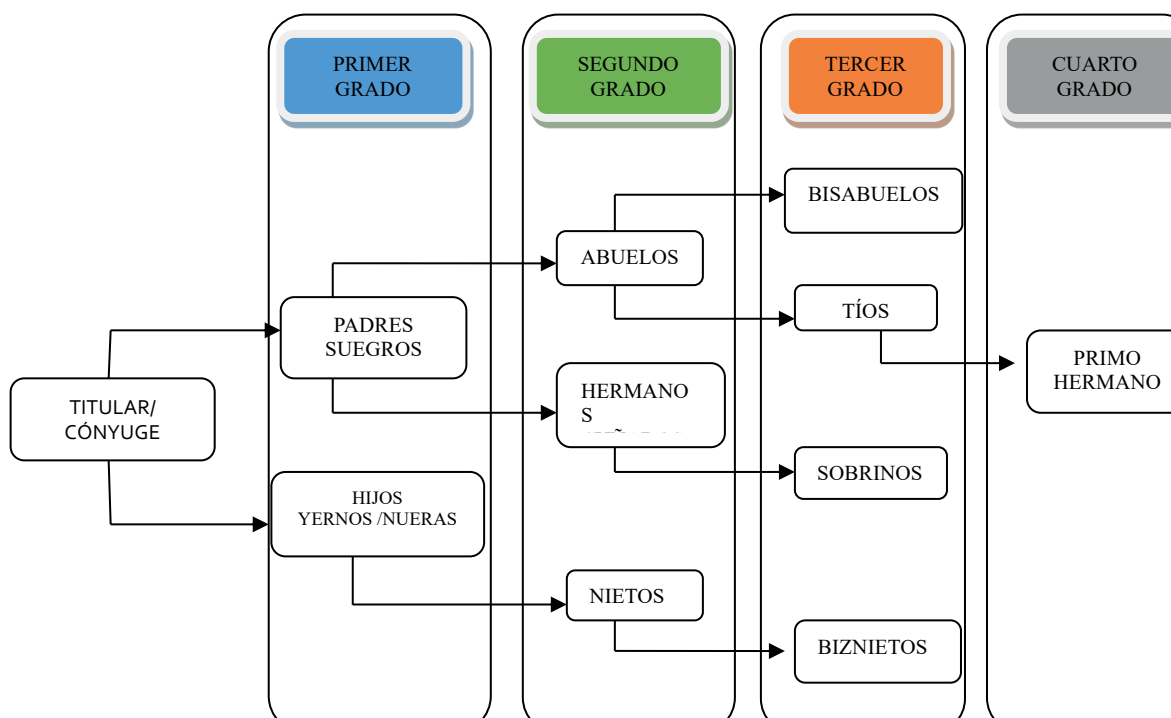
### Quinta.- Cláusula de sumisión al AGA.

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 base 2023	Salario base 2024	Salario base 2025	Salario base 2026
Personal directivo y técnico				
Subgrupo I.- Personal 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
Jefe/a de personal	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62
Jefe/a de compras	1.847,23	1.902,65	1.969,24	2.008,62



Jefe/a de sección	1.848,76	1.904,22	1.970,87	2.010,29
Subgrupo II.- Personal 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 o profesional	1.134,14	1.168,16	1.209,05	1.233,23
Subgrupo III.- Administrativos/as:				
Jefe/a de primera	1.263,37	1.301,27	1.346,82	1.373,75
Jefe/a de segunda	998,91	1.028,87	1.064,88	1.086,18
Cajero/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 general	1.142,22	1.176,48	1.217,66	1.242,01
Supervisor/a encargado de zona	992,06	1.021,82	1.057,59	1.078,74
Supervisor/a encargado de sector	954,69	983,33	1.017,75	1.038,10
Subgrupo V.- Personal subalterno:				
Ordenanza	921,33	948,96	982,18	1.001,82
Vigilante	921,33	948,96	982,18	1.001,82
Subgrupo VI.- Personal obrero:				
Especialista	946,37	974,76	1.008,87	1.029,05
Peón especialista	946,37	974,76	1.008,87	1.029,05
Limpiador/a	927,13	954,95	988,37	1.008,14
Peón	927,13	954,95	988,37	1.008,14
Ayudante	926,51	954,31	987,71	1.007,46
Oficial/a 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
Conductor/a limpiador	931,17	959,10	992,67	1.012,52

NOTA: De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del presente convenio (referido al salario) las empresas garantizarán que las personas trabajadoras perciban, como mínimo, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, calculado en cómputo anual.





Firman el convenio:

ASOREL: Concepción López Vázquez, María de Miguel Pérez

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

UGT: M<sup>a</sup> Luisa Lorenzo Nogueira, Ana Gómez González.

CIG: Ángeles Fernández Blanco, Manuela Pérez Gardón, Modesta Rúa Parada, Natividad Álvarez Decabo, Marcos Antonio Vieira da Rocha, Daniel García Nores, M<sup>a</sup> Elisa Fragata Paradela, Julia González Pascual.

**R. 2.278**

