

Convenio colectivo de limpeza de edificios e locais de Ourense (2006-2007)

Artigo 1.- Ámbito territorial e funcional.

No seu ámbito territorial, funcional e persoal este convenio colectivo afectaralles ás empresas establecidas ou que se poidan establecer en Ourense e a súa provincia, xa sexan naturais ou xurídicas, que se dediquen á actividade de limpeza de edificios e locais.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

Están incluídos no ámbito de aplicación deste convenio todos os traballadores e traballadoras dependentes destas empresas, así como aquelas persoas que, de acordo coa ordenanza vixente, poidan saír do seu ámbito.

Artigo 3.- Vixencia e duración.

Este convenio comezará a rexer para todos os efectos a partir do 1 de xaneiro de 2006; finalizando o 31 de decembro de 2007, e manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro convenio entre as partes, aínda que este convenio comezará a súa negociación no mes de novembro do devandito ano, data na que se constituirá a comisión negociadora. En calquera caso, o seu articulado quedará vixente ata a substitución por outro convenio.

O convenio prorrogarase tacitamente, de ano en ano, se calquera das partes non o denuncia con 3 meses de antelación ao remate 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 deste convenio subsistirán para aqueles que as viñan gozando, pero sen que poida interpretarse que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas tivese que computarse a mellora económica que supón este convenio.

Artigo 5.- Antigüidade.

Os traballadores fixos comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio gozarán, como complemento persoal de antigüidade, dun aumento periódico por cada 3 anos de servizos prestados na mesma empresa ou centro de traballo na contía do 5% do salario base por cada trienio.

Artigo 6.- Gratificacións extraordinarias.

O persoal comprendido neste convenio percibirá 3 pagas extraordinarias, unha en xullo, outra en decembro e outra de beneficios, pagadeira no mes de marzo, na contía, cada unha delas, de 30 días de salario base máis antigüidade. O cálculo das mencionadas pagas efectuarase por sextas partes ou doceavas partes, segundo o teña determinado cada empresa.

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.- Plus de transporte.

En compensación dos gastos de transporte, xurdidos polo presente convenio, terán dereito a 0,60 euros por cada día efectivo de traballo. A partir de 1999 esta gratificación incrementarase na mesma

porcentaxe que o incremento salarial de cada ano, aínda que o devandito incremento pasará á gratificación de actividade.

Artigo 8.- Plus de actividade.

Estabélcese unha gratificación de actividade para todos os traballadores do sector que se fixa na contía de 1,72 euros por día efectivo de traballo.

Artigo 9.- Plus de toxicidade, perigosidade e nocturnidade.

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

Artigo 10.- Xornada de traballo.

A xornada laboral será de 40 horas semanais, entendéndose como traballados os 20 minutos de bocadillo naquelas empresas que veñan gozando deles.

Aqueles traballadores que presten os seus servizos en varios centros de traballo coincidindo a hora de entrada e a hora de saída ou houbese unha diferenza inferior a 30 minutos como consecuencia do desprazamento, pospoñerase a hora de entrada o tempo suficiente para chegar ao devandito centro e sempre que este 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) Gozar, en compensación, de 1 día de descanso semanal.
- b) Percibir o aboamento correspondente, segundo a normativa laboral vixente.
- c) Acumular o descanso aos días de vacacións regulamentarias ata un máximo de 5 días.

Consideraranse festivos para todos os efectos os días seguintes:

· - Traballadores con xornada de luns a sábado: 18 setembro, 11 novembro, 22 novembro, 9, 23 e 30 decembro.

· - Traballadores con xornada de luns a venres: 18 setembro, 13 outubro, 13 novembro, 24 novembro e 7 decembro.

Se á data de publicación do convenio no BOP algún dos días libres establecidos fosen anteriores á mencionada publicación, eses días substituiranse por outros fixados de común acordo entre empresa e traballadores.

As devanditas datas poderán ser modificadas de común acordo entre empresa e traballadores.

Artigo 12.- Horas extraordinarias.

Durante a vixencia deste convenio non se farán horas extraordinarias de carácter normal; así e todo, poderanse facer horas extraordinarias debido a forza maior e as de carácter estrutural.

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

Enviaráselle á Delegación Provincial de Xustiza, Interior e Relacións Laborais un informe mensual destas horas e será feito conxuntamente polo comité de empresa e a dirección, e, se é o caso, polos delegados de persoal.

O persoal contratado a tempo parcial non poderá realizar horas extras, salvo nos casos de forza maior.

O incumprimento do pactado neste artigo, así como o referente ao artigo 35 do RD lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou o RD 1958, do 20 de agosto, considerarase como unha falta grave para os efectos do disposto no artigo 97 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 13.- Licenzas.

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

- Por matrimonio do traballador: 15 días naturais. Esta licenza tamén será concedida ás parellas de feito sempre que acrediten esta circunstancia mediante un certificado de convivencia.

- Por matrimonio de fillos: 1 día natural.

- Por nacemento de fillo: 2 días.

- Por falecemento, enfermidade grave, accidente ou hospitalización do cónxuxe ou familiares en 1º e 2º grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, fillos, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos e netos políticos: 3 días naturais, se é na provincia, e 5 se é fóra dela.

- Polo falecemento de parentes de terceiro grao, é dicir: tíos, bisavós, bisnetos políticos, bisavós políticos e sobriños políticos: 1 día natural.

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

- Dous días por traslado de domicilio.

Nos demais casos ateranse ao disposto na lexislación vixente.

No caso de teren 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 reflita a hora de entrada e saída da consulta. No caso de desprazamento ao especialista terase en conta a distancia (entenderase o especialista da Seguridade Social).

Artigo 14.- Redución da xornada por motivos familiares.

As traballadoras, por lactación de fillo menor de 9 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que os dous traballen.

Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou a un diminuído físico ou psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo cunha diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada recollida neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores homes e mulleres. Así e 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.

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

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

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

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

e) No non previsto haberá que se ater ao sinalado na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 16.- Excedencias.

Todo traballador cunha antigüidade na empresa da menos un ano terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 anos, non perdendo en ningún caso a antigüidade que mantiña no momento de solicitala e será obrigatorio para a empresa a concesión da devandita excedencia.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para 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, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano, os traballadores para atender 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 se ater ao disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 17.- Cambio de posto de traballo por embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a cambiar de posto de traballo co fin de que, en ningún caso, estean obrigadas a desempeñar as súas funcións nos lugares radioactivos ou infecciosos, que supoñan perigo para o seu estado.

Artigo 18.- Roupa de traballo.

A todo o persoal daráselle roupa de traballo adecuada e regulamentaria. Monos para os homes e batas para as mulleres cada 6 meses, zapatillas cada 3 meses, luvas cada 20 días e zocos cada 9 meses.

Aqueles traballadores que presten os seus servizos en máis de dous centros de traballo terán dereito a un mínimo de tres pezas de traballo adecuadas e regulamentarias. O persoal terá que devolver a roupa e utensilios usados no momento no que se produza a substitución. No caso dunha nova contrata, a empresa adxudicataria terá a obriga 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 19.- Incapacidade temporal.

O traballador que cause baixa por accidente laboral percibirá o 100% do salario do convenio, desde o primeiro día da baixa.

Por IT derivada de enfermidade será, en cada momento, o que establezan as normas vixentes, salvo no caso de que a enfermidade se prolongase por riba dos 15 días; neste caso, a empresa cubrirá o 100% do salario do convenio ata os 160 días.

No caso de IT por enfermidade, a empresa completará, igualmente, o 100% do salario do traballador, no caso de que aquela requira hospitalización e, en todo caso, mentres dure esta. Igualmente, o traballador terá dereito 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 20.- 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 soamente exixírase 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 obriga 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, estean en situación de incapacidade temporal, invalidez provisional, excedencia ou vacacións, ou situación análoga, pasando 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 adxudicataria ata o momento da incorporación destes.

3.- Cando os traballadores afectados compartan a súa xornada laboral con outros centros de traballo.

4.- Se por exixencias 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 preferencia para o incremento da xornada laboral os/as traballadores/as que presten os servizos no devandito centro e non teñan xornada completa.

5.- No caso de xubilación, baixa definitiva por calquera causa, dun traballador/a, os traballadores/as da dita contrata sen xornada completa terán dereito a ver aumentada a súa xornada ata completala nun máximo de 12 horas.

6.- No caso de que o cliente rescindise o contrato de arrendamento de limpeza cunha empresa, para realizalo co seu propio persoal, e posteriormente contratase con outra o mencionado servizo, a nova empresa concesionaria incorporará 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 exixencias do cliente, e posteriormente lle fose rescindido o contrato, a nova empresa concesionaria do servizo terá que 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 de 14 días de se iniciaren os servizos de limpeza pola nova empresa contratista, sempre que se coñeza a concesión con esa antelación.

A nova empresa concesionaria incorporará ao seu cadro o persoal afectado polo cambio de titularidade, con iguais dereitos e obrigacións que tivesen na empresa cesante. No entanto, non se responsabilizará das posíbeis diferenzas salariais ou de infracotización á Seguridade Social, das que fose responsábel a empresa cesante.

8.- Nos contratos que subscriban as empresas cos seus clientes, constará unha cláusula para recordar 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.- Traballadores/as que posúan cargos de representación, sexa unitaria ou sindical. Dado que os/as representantes dos traballadores/as e os delegados/as sindicais poden ser de empresa e de centro de traballo, 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 saliente 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 adxudicatario, serán subrogados/as pero só manterán as garantías estipuladas ou establecidas no artigo 68 apartados a), b), e c) do Estatuto de Traballadores.

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

Artigo 21.- Garantía dos cargos sindicais.

Con motivo de situacións concretas, como son a confección do cadro horario, calendario de vacacións e acordo para a negociación colectiva, o empresario facultará a reunirse nos locais da empresa 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 22.- Vacacións.

O persoal afectado por este convenio gozará de 30 días naturais ininterrompidos de vacacións anuais retribuídas.

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

Para os traballadores que presten os seus servizos en dúas ou máis empresas, o goce das vacacións corresponderá co pactado na empresa de maior xornada.

Farase un calendario de vacacións en cada empresa, de acordo entre empresa, traballador e comité, de tal forma que os traballadores gocen das súas vacacións rotativamente, respectando a lexislación vixente.

No caso de que un traballador cause baixa antes do goce das vacacións, estas pospoñeranse fixándose un novo período e pasando o traballador afectado a gozalas, cando lle corresponda, segundo as quendas; o traballador non terá dereito á gratificación das vacacións se o novo período fixado correspóndese dentro dos meses que dan dereito ao percibo da mencionada gratificación. Pola contra, se a baixa se producise durante o goce das vacacións, estas seguirán correndo ata que se cumpra o período correspondente.

A empresa comunicará ao traballador/a 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, considerárase aceptada se esta non é contestada por escrito nun prazo de 15 días desde que a empresa recibiu a petición.

Artigo 23.- Control médico.

Os traballadores que fagan o seu traballo en lugares radioactivos ou infecciosos, terán dereito a realizar un control médico cada 6 meses, de acordo coas normas sanitaria vixentes. O resto dos traballadores terán dereito ao devandito control como mínimo unha vez ao ano.

Artigo 24.- Comisión paritaria.

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

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

Artigo 25.- Xubilación.

1.- Todo traballador afectado por este convenio poderá solicitar a xubilación aos 64 anos, ao abeiro do disposto no RD lexislativo 14/1981, do 28 de agosto. Neste suposto a empresa estará obrigada a contratar outro traballador, perceptor de desemprego ou novo demandante de primeiro emprego, a través dun contrato de idéntica natureza.

2.- Toda traballadora ou traballador que reúna as condicións exixidas legalmente, poderá solicitar a xubilación parcial nos termos previstos legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilitar a documentación necesaria para tramitar esta. Para o exercicio deste dereito, este artigo establece a seguinte regulación:

a).- O traballador terá a obriga de comunicalo á empresa cun mes de antelación á data na que desexe facer efectiva a devandita solicitude, indicando a porcentaxe na que solicitará a xubilación parcial que deberá ser como mínimo o 25% e como máximo do 85 %, manténdose a prestación laboral do traballador ou traballadora 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, co fin de cumprir 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 posíbel se o traballador así o solicita.

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

C).- A empresa esta obrigada a asinar simultaneamente un contrato de substitución con outro traballador. A duración deste contrato será como mínimo igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para cumprir os 65 e pola xornada que este reduce. Malia o anterior, o contrato do traballador substituído poderá ser a xornada completa e ata simultanear a prestación de servizos co substituído.

D).- Se durante a vixencia do contrato de substitución, antes de que o traballador substituído alcance os 65 anos, se 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 subscrito polo traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento do seu asinamento, lle quede a aquel para alcanzar a idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o contrato e que deberá pasar de xeito forzosa á situación de xubilación total.

Artigo 26.- Póliza de seguros.

As empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio establecerán para todos os traballadores unha póliza de seguros de falecemento e invalidez por accidente de traballo, que garanta aos seus traballadores: 15.626,31 euros, no caso de falecemento, e 20.133,91 euros, no caso de invalidez permanente total, absoluta e gran invalidez.

Artigo 27.- Incremento salarial.

Os salarios deste convenio foron incrementados, respecto dos do 2005, nun 4,2 % para o ano 2006. E para o ano 2007 o incremento será do IPC galego do 2006+0,50 %.

Artigo 28.- Período de proba.

Poderá concertarse, por escrito, un período de proba que, en ningún caso, poderá exceder de 6 meses para os técnicos titulados, nin de 3 meses para os demais traballadores, salvo para os non cualificados. Neste caso a duración máxima será de 15 días laborábeis.

Artigo 29.- Axudas de custo.

Estabéllese un importe mínimo para as axudas de custo, establecidas no artigo 42 da ordenanza, de 32,64 euros cando se teña que comer ou botar a noite fóra de casa; de 24,38 euros, cando se realicen as dúas comidas principais fóra do domicilio; e de 12,39 euros cando se realice unha soa comida. En todo caso, as referidas contías son mínimas e tamén poderá establecerse o sistema de gastos para xustificar.

Artigo 30.- Réxime disciplinario para o acoso sexual.

Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade ou contra a liberdade dos traballadores ou traballadoras, condutas de acoso sexual, verbais ou físicas, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves, en función da repercusión do feito (*). Nos supostos nos que se leve a cabo, servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción 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 por Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Artigo 31.- Empresas de traballo temporal.

Aos traballadores/as que sexan contratados a través dunha ETT para prestar os seus servizos nas empresas usuarias de limpeza, seralles de aplicación este convenio colectivo. 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 32.- Contratos para a formación.

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

Artigo 33.- Medidas de fomento para o emprego e da contratación laboral.

O contrato de duración determinada da modalidade eventual por circunstancias de produción, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos, regulado no artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, segundo a redacción que lle dá a Lei 12/2001, poderá ter unha duración máxima de 12 meses, dentro dun período de 18 meses.

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

Artigo 34.

As partes asinantes deste convenio colectivo en prol dunha mellor estabilidade no emprego acordan fomentar a contratación indefinida, estando obrigadas a efectuar a partir do asinamento deste convenio o 50% de contratos indefinidos a xornada completa.

Artigo 35.

As empresas que empreguen a máis de 50 traballadores/as fixos/as estarán obrigadas a contratar un número de traballadores/as minusválidos non inferior ao 2% do cadro de persoal, a teor do disposto no artigo 38 da Lei 13/1982, do 7 de decembro, de integración social dos minusválidos.

Disposicións xerais.

Primeira.- Ambas partes acordan manter o texto da derogada ordenanza de traballo, como dereito supletorio, para aquelas cuestións non previstas no propio texto do convenio.

Segunda.- As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar deste, así como a copia dos boletíns de cotización á Seguridade Social no taboleiro de anuncios da empresa, para o coñecemento de todos os traballadores, co fin de que constaten a súa situación laboral mensual.

Terceira.- As partes asinantes deste convenio son a Asociación Provincial de Empresarios de Limpezas de Edificios e Locais de Ourense, ASPEL, e as centrais sindicais CIG, UGT e CC.OO, ambas as partes con capacidade legal suficiente e lexitimidade, de conformidade co disposto no RD legislativo que aprobou o texto refundido do Estatuto dos Traballadores.

Cuarta.- 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.

Quinta.- Co fin de evitar os problemas que poidan xurdir no momento de se producir 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 reúnan conxuntamente cun representante das organizacións sindicais asinantes deste convenio e un 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, se é o caso, a inasistencia dunha das partes.

Sexta.- Cláusula de submisión ao AGA. Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración dun acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo, AGA, asinado entre a Confederación de Empresarios de Galiza (CEG) e mais as centrais sindicais CCOO, UGT e a CIG, as partes asinantes dese convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formulados.

Sétima.- Durante a vixencia deste convenio a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal de duración determinada, acolleranse ao disposto no apartado b), parágrafo 2º da disposición adicional da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a

mellora do mercado e fomento da contratación indefinida, en virtude do cal os devanditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

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

Disposicións finais.

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

Anexo I.- Táboa salarial 2006

Categoría; salario.

Persoal directivo e técnico.

Subgrupo I.- Persoal directivo:

- Director; 1.544,21 euros.
- Director comercial; 1.395,96 euros.
- Director administrativo; 1.395,96 euros.
- Xefe de persoal; 1.395,96 euros.
- Xefe de compras; 1.397,12 euros.
- Xefe de sección; 1.397,12 euros.

Subgrupo II.- Persoal titulado:

- Titulado de grao superior; 1.143,23 euros.
- Titulado de grao medio; 998,26 euros.
- Titulado laboral ou profesional; 857,09 euros.
- Administrativos/as:
 - Xefe de primeira; 954,74 euros.
 - Xefe de segunda; 754,88 euros.
 - Caixeiro; 754,88 euros
 - Oficial de 1ª; 745,62 euros.
 - Oficial de 2ª; 737,27 euros.
 - Auxiliar; 725,66 euros.
 - Cobrador; 722,47 euros.
- Mandos intermedios:
 - Encargado xeral; 863,18 euros.
 - Supervisor encargado de zona; 749,70 euros.
 - Supervisor encargado de sector; 721,46 euros.
- Persoal subalterno:
 - Ordenanza; 696,26 euros.
 - Almacenista; 696,26 euros.
 - Listeiro; 696,26 euros.
 - Vixilante; 696,26 euros.
 - Mozo de recados; 526,34 euros.
- Persoal obreiro:
 - Especialista; 23,51 euros.
 - Peón especialista; 23,51 euros.

Limpador; 23,03 euros.
Peón; 23,03 euros.
Axudante; 23,03 euros.
Oficial de primeira de oficios varios; 23,60 euros.
Encargado de grupo ou edificios; 24,25 euros.
Responsábel de edificios; 23,23 euros.
Conductor limpiador; 23,15 euros.
Traballador menor de 18 anos; SMI.