



XUNTA DE GALICIA

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do “**Convenio Colectivo del personal del servicio de limpieza: Hospital Comarcal de Monforte de Lemos**”(Limpezas Faro, S.L.), asinado o día 10 de maio de 2013, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 22 de maio de 2013 - O xefe territorial, Alberto Linares Fernández

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA: “HOSPITAL COMARCAL MONFORTE DE LEMOS”

ARTICULO 1º. - AMBITO DE APLICACIÓN

Las estipulaciones de este Convenio serán de aplicación al personal de limpieza adscrito a la Empresa Concesionaria del servicio en el Centro de trabajo del Hospital Comarcal de Monforte de Lemos.

ARTICULO 2º. - ÁMBITO TEMPORAL

Con independencia de su publicación en el BOP, el Convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013. Se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones y formalizar la mesa dos meses antes de que finalice su vigencia.

Mientras no se negocie el nuevo Convenio Colectivo, el mismo se mantendrá en vigor en todo su articulado durante 24 meses.

ARTICULO 3º.- JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y TURNOS.

a) La jornada será continuada en turnos de mañana, tarde y noche, con 30 minutos de descanso en cada uno de ellos, contados como jornada efectiva para todos los efectos. La jornada se establece en un máximo de 1.624 horas anuales de trabajo efectivo, siendo por regla general en cómputo semanal de 37,5 horas. El horario de trabajo será establecido de común acuerdo entre la Empresa y las/os representantes de los/as trabajadores/as.

Además de los días legalmente establecidos, los/as trabajadores/as, personal fijo y personal contratado, éste último una vez que haya adquirido el derecho (trabajar al menos 40 días) disfrutarán de los siguientes descansos:

- En concepto de asuntos propios y no justificables por el trabajador: 9 días al año.

Los citados días se solicitarán por el propio/a trabajador/a sin límite de solicitantes, con una antelación mínima de 3 días (72 horas), en el modelo de talonario al efecto, que constará de dos mitades:

- Una para la empresa.
- Otra para el trabajador/a numerados correlativamente y en el que se especificará, si es el caso, el motivo de la denegación derivada de un hecho excepcional.

Se adjudicará por estricta orden de petición, por lo que la petición se hará por escrito y con acuse de recibo de la Empresa en el que se indicará la fecha y hora de recepción.

Para facilitar la distribución de los mismos, se establece que no pueden coincidir en la plantilla más de tres permisos el mismo día, teniendo la Empresa, en caso de denegación, que comunicar por escrito y con la suficiente antelación al Representante de los/as Trabajadores/as los motivos que justifican la misma.

Los/as trabajadores/as podrán anular los días de asuntos propios solicitados previamente con una antelación mínima de 36 horas, que deberá realizarse por escrito dirigido a la Empresa, y por duplicado.

Para asegurar una racionalidad en este disfrute y una distribución regular en el tiempo, con carácter general, habrá que disfrutar cinco de los nueve días en el período que comprende desde el 07 de enero al 30 de septiembre; y los otros cuatro días en el período que comprende desde el 01 de octubre al 20 de diciembre.

Así mismo, se hace constar que aquellos/as trabajadores/as que no agotaron los días de asuntos propios restantes (cuatro) y no tienen margen en diciembre, el período para disfrutarlos, se ampliará del 08 de enero al 30 de enero del siguiente año.

Estos días de asuntos propios, no serán acumulables a las vacaciones para su disfrute.

➤ En concepto de sábados, tres de cada cuatro sábados (trabajan uno y descansan 3). Los/as trabajadores/as que les corresponda trabajar en turno de sábado les queda restringido en ese día el disfrute de los días de libre disposición, para paliar lo anteriormente mentado, y facilitar que puedan atender posibles necesidades familiares o personales, podrán hacer cambios entre ellos, al margen del turno de trabajo de cada uno/a de ellos/as, formalizándose por escrito y sin alterar el calendario normal establecido; siempre que dicho cambio se haga con 48 horas de antelación y que tenga conocimiento la empresa, la cual deberá de autorizarlo siempre.

El necesario calendario de libranzas por estos conceptos deberá ser acordado entre la Empresa y los/as Representantes de los/as trabajadores/as, no siendo modificado sin causa que lo motive razonadamente; diferenciando el calendario de los/as trabajadores/as de turno fijo, en el que se reflejarán las guardias en domingos y festivos, turnos de noche y descansos; del calendario de los/as trabajadores/as de turno variable, para los que además del reflejado para los de turno fijo, se establecerá la distribución de la jornada diaria, la cual no será modificada salvo causa sobrevenida, reflejando la alteración en el momento en que la Empresa tenga conocimiento de la misma.

b) En los descansos, después de la realización de guardias, la Empresa deberá conceder el día de descanso compensatorio, en un plazo máximo de 10 días naturales, salvo que entre el período de la primera guardia y los 10 días siguientes existan más de tres festivos; en cuyo caso se gozarán cuanto antes.

ARTÍCULO 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, de conformidad con lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. Sin mermar lo anteriormente expuesto, los/as representantes de los/as trabajadores/as, tendrán competencia de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., no relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la Legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5º.- CONTRATACIÓN Y TRABAJO

1. Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, en base a lo establecido en el Convenio Provincial, como norma subsidiaria, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados desde el inicio de la relación laboral. En el caso de concertarse tales contrataciones por plazo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogadas mediante acuerdo de ambas partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Igualmente habrá que estar a lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos de interinidad, si la duración fuese superior a dos años, el trabajador a su cese percibirá una indemnización de doce días por año o fracción.

2. Cobertura de puestos de trabajo vacantes (mañana, tarde o noche) de la misma categoría, salvo aquellos puestos de libre designación por la empresa, en el momento que se produzca una plaza vacante de personal fijo al que afecta este Convenio, por la circunstancia que sea, la Empresa, de acuerdo con el Comité abrirá un plazo de 15 días para la recolocación interna, y todos los trabajadores/as interesados/as harán su solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa.

Se cubrirán por la persona de mayor antigüedad de entre los solicitantes (personal fijo). En todo caso, primará la aptitud demostrable del trabajador de cara al nuevo puesto. Si, antes de transcurrido un mes desde la adjudicación del puesto, existe una manifiesta inadaptación a este, la Empresa podrá reemplazar al trabajador/a destinatario del puesto informando de esto (informe motivado) a los representantes de los trabajadores del centro.

ARTICULO 6º.- VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute ininterrumpido de un mes de vacaciones retribuidas, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, sin que esto signifique que no se pueda disfrutar de ellas fuera de este período, siempre que exista previo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que en el momento de disfrutar las vacaciones se encuentren de baja por maternidad, enfermedad común o accidente, tendrán derecho a su disfrute después de producirse el alta médica, por lo que pactarán de mutuo acuerdo con la empresa una nueva fecha.

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, elaborará cada año las jornadas correspondientes siguiendo un orden rotatorio de preferencia, y con suficiente antelación.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, y su remuneración será la misma que las restantes mensualidades.

Para la finalización de este Convenio, los días de vacaciones se incrementarán por antigüedad en:

- 15 años 1 día más de vacaciones.
- 20 años 2 días más de vacaciones.
- 25 años 3 días más de vacaciones.
- 30 años 4 días más de vacaciones.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar partidas, previo acuerdo con la empresa, a condición de que se disfruten como máximo 16 días entre julio y septiembre y el resto de los días fuera del período estival y con la excepción del mes de enero y del mes de diciembre.

ARTÍCULO 7º.- PERMISOS Y LICENCIAS

- a. Quince días naturales por matrimonio o unión civil equivalente.
- b. Cuatro días por nacimiento de hijo, por enfermedad grave, fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, padres políticos, hijos políticos y hermanos políticos. Cuando exista desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se amplía a seis días.
 1. Única y exclusivamente dentro de este apartado b, en caso de enfermedad grave con hospitalización, los días podrán disfrutarse a lo largo de la duración del período de enfermedad (continúe o no hospitalizado), siempre y cuando se disfruten los cuatro días de forma continuada y no juntándolos con otro tipo de descansos, permisos o vacaciones.
 2. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: un día laborable.
- c. Cuatro días por fallecimiento, enfermedad grave de abuelos, nietos/as del trabajador/a o de su cónyuge.
- d. Tres días en las mismas condiciones, en el caso de tíos, sobrinos, primos cuando exista convivencia en el mismo domicilio, en caso contrario, el permiso será de un día. Tendrá la consideración de enfermedad grave, para efectos de los permisos por este concepto:
 - Los supuestos de intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.
 - En caso de enfermedad grave que no necesite cirugía pero sí hospitalización, cuando su duración sea superior al número de días a los que afecta este derecho.
 - Cuando lo que se realicen sean pruebas médicas que requieran anestesia general o epidural, solamente generarán derecho el número de días que el familiar convaleciente generador del derecho permanezca hospitalizado, hasta el límite de los 3 ó 4 días, según el grado de parentesco.
- e. Tres días por traslado de domicilio habitual.

- f. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por ley. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, registrará lo que disponga en cuanto a la duración de ausencia y a su compensación económica.
- g. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- i. Así mismo, el trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptivo, contados desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.
- j. También tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 1 año, los/as trabajadores/as para cuidar a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante de este derecho de un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que, si es el caso, se viniese disfrutando. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable para efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva hará referencia a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- k. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.
- l. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- m. Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este punto los permisos retribuidos que se conceden por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta médica de la Seguridad Social, tanto de atención primaria como de atención especializada, cuando el horario de consulta coincida con la jornada de trabajo.
- n. El trabajador tendrá derecho a permisos temporales no retribuidos, de hasta un mes de duración, previa solicitud a la empresa, que lo concederá lo antes posible. En las licencias no previstas expresamente se les aplicará lo dispuesto en el EETT aprobado por el R.D. Legislativo del 1/1995 del 24 de marzo.

ARTICULO 8º.- EXCEDENCIAS

Todo/a trabajador/a con una antigüedad de al menos un año en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses y no superior a 5 años.

El /la trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de dos años. La reincorporación a la Empresa tendrá que ser solicitada con un aviso previo de 3 meses..

Durante el periodo de excedencia, el trabajador no podrá prestar servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, el/la trabajador/a tendrá derecho a reintegrarse en la Empresa durante el plazo de seis meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de seis meses para su incorporación, debiendo el/la trabajador/a efectuar el aviso previo con un mes de antelación. Pasados los seis primeros meses de excedencia sin que el/la trabajador/a hiciese uso de su derecho, ya no podrá volver a la Empresa hasta agotar el período total de excedencia voluntaria.

ARTICULO 9º.- EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas, encuadrado en el grupo E, en la categoría de pinche de cocina.

Se aplicarán de forma automática los aumentos o mejoras que sean concedidos para dicho personal y desde la misma fecha de su concesión o de sus efectos.

Las retribuciones serán devengadas al personal por los mismos conceptos y en las mismas cantidades que el personal del Sergas.

Se entiende que la equiparación abarca igualmente los complementos de antigüedad, nocturnidad, festividad, y turnicidad.

ARTICULO 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, sea o no de trabajo, la empresa completará hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día y mientras dure tal situación.

Como medida de lucha contra el fuerte índice de absentismo que existe en el Centro, se genera el derecho para todo el personal afectado por el presente Convenio, a que puedan percibir en una sola vez, una paga de absentismo por el importe de CIENTO CINCUENTA EUROS BRUTOS (150 €/brutos) para todas las categorías y para el personal a jornada completa, siempre y cuando el porcentaje de absentismo anual de toda la plantilla, por Incapacidad Temporal, no supere el 7,5%.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de esta paga será proporcional a la jornada realizada.

Para el personal que ingrese en el Centro de Trabajo durante el año referenciado, se devengará esta paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante ese año y siempre que cumplan con los requisitos exigidos en el párrafo siguiente.

Para verificar esto, se elaborará una Comisión formada por un miembro por parte de la Empresa y otro por parte de la Representación de los trabajadores que se reunirán en la primera quincena del mes de enero del año siguiente para verificar cual es el porcentaje de absentismo y que personas tiene derecho a esta paga.

La paga se abonará en el mes de enero del año siguiente.

ARTICULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en el presente Convenio, quedando reducida su realización a causas de fuerza mayor o de carácter estructural. Su abono se realizará con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o se compensará en descansos, a opción del trabajador/a.

ARTICULO 12º.- EMBARAZO

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Habrá que atenerse en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la redacción dada por Ley 39/1999 del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTICULO 13º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

1. Cuando el /la trabajador/a cause baja en la empresa se le abonará la liquidación de salarios que legalmente le corresponda.
2. Los /as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente (jubilación total) antes de alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades brutas:
 - ❖ 60 años.-10.000€
 - ❖ 61 años.- 9.000€
 - ❖ 62 años.- 6.000€
 - ❖ 63 años.- 4.000€
 - ❖ 64 años.- 2.500€

Las cantidades mencionadas se establecen para personal contratado a jornada completa. En contratos a tiempo parcial serán percibidas proporcionalmente al tiempo contratado.

Será condición indispensable para la percepción de las cantidades anteriores el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera cualquier cambio normativo que pudiera afectar al contenido del presente artículo, las partes se comprometen a reunirse, en ese momento, para alcanzar los acuerdos necesarios sobre la nueva situación que se genere, adecuando las posibles modificaciones que procedan, pudiendo incluso acordar su eliminación.

2. Jubilación Parcial.

A este respecto habrá que estar a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 14º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Al finalizar la concesión de la contrata de limpieza, los/as trabajadores/as de la Empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior adjudicataria con respecto a todos/as los/as trabajadores/as (antigüedad, jornada, horario, modalidad de las contrataciones, calendario de vacaciones y representación sindical), cualquiera que sea la situación en la que se encuentren y la modalidad de su contrato de trabajo, con la única excepción de aquellos/as trabajadores/as que fuesen incorporados/as en los últimos cuatro meses, si dicha incorporación no se debiese a la ampliación de la contrata o a una existencia expresa del cliente.

Con una antelación mínima de días naturales antes de la fecha del término de su contrato, la Empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

1. Certificado del organismo competente de estar al día en el pago de la Seguridad Social.
2. Fotocopia de las últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
3. Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos 5 meses.
4. Relación de personal en la cual se especifique: nombre, apellidos, dirección, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del período de vacaciones. Cuando la empresa concesionaria saliente recibiese de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación de la nueva adjudicataria, todo esto dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo se reduce a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel término.

La empresa saliente estará así mismo obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los/as trabajadores/as con el objetivo de que estos puedan gozar completas sus vacaciones y cobrar íntegramente las pagas correspondientes.

Los/as trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de un contrato se encontrase enfermos/as, accidentados/as o en excedencia o situación análoga, pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as sólo se extingue en el momento en el que se produzca la subrogación de éste por parte de la nueva adjudicataria.

La ampliación de este artículo, será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: por un lado, la empresa cesante y por otro la nueva adjudicataria y personal, sin que desaparezca su carácter vinculante por efecto de que la empresa adjudicataria del servicio suspenda éste por un período inferior a seis meses.

ARTÍCULO 15º.- ROPA DE TRABAJO

Se les dará a los/as trabajadores/as ropa de trabajo adecuada y reglamentaria: fundas, batas o pijamas dos veces al año, al igual que dos pares de zuecos o zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, en función de las preferencias del personal o de la idoneidad de un tipo o se otro calzado. Se les dará ropa y calzado impermeables y de abrigo al personal que tenga que hacer tareas continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes. La ropa que lleve grabado el anagrama de la empresa deberá ser devuelta a ésta en el momento en el que se entregue la nueva.

La empresa se compromete a gestionar con la Dirección del Complejo, el lavado de uniformes del personal de limpieza que previamente determine el Comité de Salud Laboral y Medicina Preventiva.

La empresa en caso de deterioro de la ropa, cambiará ésta por una nueva, previa entrega de la anterior.

ARTICULO 16º.- SEGURO DE VIDA

Con efectos desde la entrada en vigor de este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los/as trabajadores/as, que cubrirá las contingencias comunes de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluido el accidente "in itinere". El capital suscrito será de:

- ❖ Muerte o invalidez total.- 19.527,83 €.
- ❖ Invalidez absoluta o gran invalidez.- 21.030,36 €.
- ❖ La revalorización de estas cantidades queda ligada a la revisión que sufran las cantidades pactadas en el Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales.

ARTÍCULO 17º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa concesionaria del servicio queda obligada a solicitar del Gabinete Técnico Provincial, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo y otro centro asistencial similar, un reconocimiento anual como mínimo para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

ARTÍCULO 18º.- ACCIÓN SINDICAL

Habrà un crédito de 8 horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores/as en el centro de trabajo, convocadas por los sindicatos que desempeñen la representación de los/as trabajadores/as. Para la celebración de dichas asambleas se tratará de no usar más de una hora en cada ocasión y fijar el horario de acuerdo con la empresa para entorpecer lo menos posible al proceso productivo.

La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de información, afiliación y propaganda sindical, con tal de que éstas sean legales y no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Los Delegados de Personal disfrutarán de un crédito horario de 15 horas mensuales.

Los Comités de Centro y Delegados/as de personal tendrán los derechos que se les reconoce en la R.D. Ley 3149/1997 del 6 de diciembre. Dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil con los/as trabajadores/as (tablón de anuncios). No computarán dentro del crédito horario las reuniones mantenidas con la empresa, ni las reuniones de la Comisión Paritaria.

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Por requerimiento del personal afiliado, las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta bancaria que se determine.

Los/as miembros del Comité o Delegados/as de personal disfrutarán de inmunidad representativa durante su mandato y en el año siguiente a que éste termine, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, para lo relacionado con posibles sanciones basadas en la acción del /a trabajador/a en su función representativa.

Los Comités de Centro y Delegados/as de Personal están obligados a colaborar con la empresa en cuanto pueda redundar en beneficio de la buena marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos/as los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 19º.- SEGURIDAD Y SALUD.

1. Las organizaciones que subscriben este acuerdo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral. La empresa deberá gestionar, de la entidad que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, así mismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

Los titulares que tengan contratado el servicio de limpieza afectado por este Convenio estarán obligadas a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan adoptar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este Convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario...

En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá de tener las mismas medidas de higiene y preventivas a las que tengan derecho los sanitarios del centro, hasta en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a utilizar los medios y medidas que a este efecto se les deba proporcionar y según la normativa legal en cada caso.

La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador muestre su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles, para evaluar los

efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a las perceptivas revisiones periódicas que determine el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención junto con la Dirección de la empresa. Dichas revisiones periódicas deberán estar directamente relacionadas con los riesgos inherentes al desenvolvimiento de la actividad del centro y del puesto de trabajo que desenvuelva el trabajador.

Para el personal que preste servicios en zonas de trabajo en que exista especial contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán anuales o con periodicidad que determine el servicio de vigilancia y salud.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que indique la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- COMISION MIXTA PARITARIA

Las partes firmantes de este Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cuanto se estipula en el presente convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y tres en representación de los sindicatos firmantes. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Así mismo, se hubiese discrepancias, las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo), en los propios términos en los que están formuladas.

SEGUNDA.- NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente Convenio, habrá que atenerse a lo que dispone el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TERCERA.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiese tener cualquier persona afectada por el Convenio.

CUARTA.-

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a usar el idioma gallego y castellano, así como la publicación de dicho Convenio en gallego y castellano.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas encuadrado en el Grupo E.

R. 2267

CONCELLOS

BARALLA

Anuncio

APERTURA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

LICENZA MUNICIPAL PARA ACTIVIDADE SOMETIDA AO REGULAMENTO XERAL DE POLICÍA DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS E ACTIVIDADES RECREATIVAS.

Solicitando desta Alcaldía por D. José Deiros Vega, licenza municipal para apertura de local destinado a café-bar restaurante en A Condomiña, deste municipio, cumprindo o disposto no artigo 36.5 do Real Decreto 2818/1982 de 27 de agosto, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Policía de Espectáculos Públicos e Actividades Recreativas, sométese a información pública por período de dez días, co fin de que durante o mesmo -que comezará a contarse dende o día seguinte ó da inserción do presente edicto no Boletín Oficial da Provincia e no Taboleiro de Anuncios do Concello- poidan examinar o expediente, na Secretaría deste Concello,