

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de Clece, S.A. (limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela, antes Maconsi, S.L.)

Visto o expediente do convenio de CLECE, S.A. (limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela, antes MACONSI, S.L.) (código de convenio 15003481011900), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 10.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 3 de outubro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO



www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (HOSPITAL CLÍNICO, HOSPITAL GIL CASARES, HOSPITAL MÉDICO-CIRÚRXICO DE CONXO E PSIQUIÁTRICO DE CONXO)

Asinan o presente convenio colectivo do sector da limpeza do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela, a totalidade das representacións empresarial e sindical presentes na mesa negociadora do mesmo, formada por un lado pola parte empresarial (CLECE, S.A) e por outro a parte sindical, da que forman parte o comité de empresa do Hospital Gil Casares-Clínico de Santiago de Compostela e o comité de empresa do Hospital Médico Cirúrxico de Conxo e do Hospital Psiquiátrico de Conxo.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Artigo 1.-Ámbito funcional.

Este convenio afecta a todos os/as traballadores/as do sector de limpeza que prestan os seus servizos nos locais e dependencias que ocupan os hospitais compoñentes do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela (C.H.U.S.), é dicir, o Hospital Clínico, Hospital Gil Casares, Hospital Médico-Cirúrxico de Conxo e Hospital Psiquiátrico de Conxo.

As condicións que se pactan neste convenio serán de aplicación a todas as empresas que resulten adjudicatarias do servizo de limpeza, de forma sucesiva ou simultánea no caso de que o servizo de limpeza de cada hospital sexa xestionado por empresas diferentes.

Artigo 2.-Vixencia, duración e denuncia.

O presente convenio terá unha duración de dous anos, dende o 1 de xaneiro de 2012 ata o 31 de decembro de 2013.

Entrará en vigor o día da súa sinatura se ben os seus efectos económicos terán efectos dende o día 1 de xaneiro de 2012.

Enténdese prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera das partes non sexa denunciado, polo menos, con tres meses de antelación ao seu vencemento ou ao de calquera das súas prórrogas.

Unha vez denunciado permanecerá en situación de ultraactividade ata que non se produza a sinatura dun novo convenio, mesmo aínda que isto supoña que se supere o prazo dun ano ao que fai referencia o parágrafo cuarto do artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artigo 3.-Equiparación.

Os traballadores afectados por este convenio están equiparados á categoría profesional equivalente do persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupo que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago, de forma que todo cambio que repercuta neste persoal a partir da sinatura deste convenio e que implique unha modificación sobre as condicións acordadas sobre a base desta equiparación será de inmediata aplicación aos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 4.-Retribucións.

1.-As retribucións de todo o persoal afectado por este convenio serán as mesmas que en cada momento perciba o persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupo que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago, establecéndose como cantidades definitivas as que figuran na táboa anexa para o ano 2012, páctase o seu carácter de táboas definitivas e sen posibilidade de revisión con motivo de calquera disposición legal, regulamentaria ou resolución xudicial por estar finalizada esta anualidade á sinatura do presente convenio, a excepción do plus de equiparación profesional, e como cantidades provisionais as que figuran na táboa anexa para o ano 2013, que adquirirán igualmente a condición de definitivas de non se producir variación ningunha ata o 31 de decembro de 2013.

No caso de que a partir da sinatura do convenio, e antes do 31 de decembro de 2013, se produza algunha variación con respecto ás retribucións do ano 2013 do persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP, as partes acordan que se reunirá de forma inmediata a comisión paritaria para recoller a modificación no anexo da táboa salarial do ano 2013 para a súa aplicación e xeral coñecemento de forma inmediata.

2.-Pagas extraordinarias: No ano 2012 percibirase exclusivamente unha paga extraordinaria no mes de xuño con devengo semestral dende xaneiro a xuño de 2012. A súa contía será a que percibiu nesas datas o persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa. As partes pactan expresamente o carácter de importes definitivos das táboas anexas do ano 2012, e sen posibilidade de revisión con motivo de calquera disposición legal, regulamentaria ou resolución xudicial nin futura compensación que por paga extraordinaria puidese ser imputable á empresa adxudicataria durante a remuneración correspondente ao ano 2012.

No ano 2013 e seguintes, percibiranse dúas pagas extraordinarias, cuxo devengo é semestral, faranse efectivas antes do día 15 dos meses de xuño e decembro de cada ano e a súa contía será a que perciba ou percíbese nesas datas o persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa.

No caso de que a partir da sinatura do convenio, e antes do 31 de decembro de 2013, se produza algunha variación con respecto ao devengo do persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP das pagas extraordinarias do ano 2013 que consta na táboa anexa, as partes acordan que se reunirá de forma inmediata a comisión paritaria para recoller a modificación no anexo da táboa salarial do ano 2013 para a súa aplicación e xeral coñecemento de forma inmediata.

3.-As retribucións faranse efectivas antes do último día de cada mes. A empresa concederá unha hora para o cobramento cando o pagamento se faga por talón.

4.-Os/as traballadores/as terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobramento do salario, anticipos a conta do traballo xa realizado.

5.-A empresa estará obrigada a entregar a nómina ou documento que acredite o cobramento do salario dentro da xornada efectiva de traballo dentro nun prazo máximo de sete días hábiles dende o aboamento do salario.

6.-Os/as traballadores/as terán dereito a percibir un complemento de antigüidade nas mesmas condicións e porcentaxe que o faga o Sergas ao persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupo que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago. Respectarase, así mesmo a aqueles traballadores que viñeran percibindo

a retribución unificada da antigüidade conforme aos conceptos previos ao ano 2006 de “antigüidade consolidada” e “antigüidade”.

Artigo 5.-Incapacidade temporal.

A partir do 1 de abril de 2013, en caso de I.T., accidente ou maternidade, a empresa aplicará as prestacións da seguridade social ou mutua de accidente de traballo nas mesmas condicións e porcentaxe que o faga o Sergas ao persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupo que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago e que á data da sinatura do presente convenio é o seguinte:

a) Aboarase un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións dende a data de inicio da situación de incapacidade temporal por continxencias profesionais e polas continxencias comúns que xeren:

- Hospitalización.
- Intervención cirúrxica.

b) Nos casos de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral o complemento calcularase de conformidade coas regras seguintes:

1.-Dende o primeiro día da situación de incapacidade temporal ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata alcanzar o 50% das retribucións cando sexa a primeira baixa no ano natural, e un complemento ata alcanzar o 40% na segunda baixa. Para baixas posteriores non se aboará o devandito complemento.

2.-Dende o cuarto día da situación de incapacidade temporal ata o vixésimo día inclusive aboarase un complemento ata alcanzar o 75% das retribucións.

3.-A partir do día vinte e un aboarase un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións.

c) Os traballadores adscritos a este convenio percibirán un complemento á prestación económica para que perciban o 100% da súa retribución nas situacións de:

- Maternidade.
- Risco por embarazo.
- Risco durante a lactación natural.
- Paternidade.

d) O disposto neste artigo será de aplicación ás situacións que se produzan a partir do 1 de abril de 2013.

e) No caso de que o SERGAS modifique o réxime establecido no presente artigo, o cambio será de inmediata aplicación aos traballadores afectados por este convenio e as partes acordan que se reunirá de forma inmediata a comisión paritaria para recoller a modificación para a súa aplicación e xeral coñecemento de forma inmediata.

Artigo 6.-Plus de turnicidade.

O plus de turnicidade será de aplicación aos traballadores que realicen quenda rotatoria simple ou quenda rotatoria complexa.

Artigo 7.-Plus de equiparación profesional.

1.-A partir do 1 de xaneiro de 2013, e en diante, o plus de equiparación profesional aboarase nas seguintes condicións:

a) O grao 1 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2007 un total 5 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela.

b) O grao 2 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2008 un total 12 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela.

c) O grao 3 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2009 un total 19 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela.

2.-O plus de equiparación profesional aboarase na contía que aboe o Sergas en cada momento ao persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP ou grupo que o substitúa e cuxos importes figuran nas táboas anexas.



CAPÍTULO TERCEIRO

Artigo 8.–Xornada laboral e descansos.

1).–A xornada de traballo do persoal do sector de limpeza será a mesma que a do persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela; con 30 minutos de descanso en cada unha das quendas de mañá, tarde e noite, contados como xornada efectiva para todos os efectos.

2).–Todo o persoal realizará xornada continuada de sete horas nas quendas de mañá e tarde, e na quenda de noite será de nove horas en noites alternas.

3).–Respectarase como cláusula convencional as quendas de traballo existentes en cada un dos centros de traballo, sen prexuízo de que poidan ser modificados polas causas e polos procedementos legalmente establecidos.

4).–As libranzas serán as mesmas que lle corresponden ao persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa, do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela, e calquera cambio, que o SERGAS implante con respecto ao seu persoal será de aplicación inmediata aos traballadores afectados por este convenio.

Na táboa anexa especificanse as libranzas actualmente existentes.

Artigo 9.–Vacacións.

1.–Todo o persoal afectado por este convenio ten dereito ao goce ininterrompido de 30 días de vacacións retribuídas, a gozar preferentemente entre os meses de xuño a setembro, na seguinte porcentaxe:

- Xuño: 10% do persoal.
- Xullo: 30% do persoal.
- Agosto: 30% do persoal.
- Setembro: 30% do persoal.

Sen que isto signifique que non se poidan gozar fóra deste período, sempre que exista logo de acordo entre a empresa e o/a traballador/a que o solicite. Non suporán perda de dereito a vacacións, nin desconto de tempo efectivo destas os períodos de I.T. derivados de calquera causa aínda que estea fixado en calendario.

Cando o período de vacacións fixado no calendario coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por maternidade ou paternidade, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondera, ao finalizar o período de suspensión, aínda que rematase o ano natural a que correspondan.

No suposto de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen.

2.–As vacacións gozaranse por anos naturais ou na parte que corresponda no caso de non levar traballando na empresa o ano completo.

3.–A empresa, de acordo co comité, elaborará cada ano un calendario coas quendas correspondentes seguindo unha rotación, e este estará exposto, como mínimo, con dous meses de antelación ao goce das vacacións.

4.–Todo o persoal ten dereito ao goce dos mesmos días de libre disposición ao ano no mesmo número que o persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP.

5.–Aqueles traballadores que gocen as vacacións fóra do período ordinario poderán distribuír as súas vacacións por quincenas ou semanas.

6.–Procedemento para a solicitude de días de licenzas retribuídas:

a) O traballador deberá solicitar por escrito o día, ou días, á empresa. Para estes efectos a empresa deberá ter modelos de solicitude con numeración correlativa, debendo quedar a empresa cunha copia da solicitude e o traballador con outra. O prazo para presentar as solicitudes será de 15 días con antelación á data solicitada e non se poderán solicitar permisos cunha antelación maior de 30 días.

b) O prazo para contestar á solicitude será de 5 días hábiles a contar dende o día seguinte á recepción. No suposto de non se ditar resolución expresa entenderase aceptada a solicitude, salvo as presentadas con máis de 30 días de antelación, suposto no que a falta de resolución expresa se entenderá desestimatoria.

Artigo 10.–Traballo en domingos e festivos.

1.–O traballador que realice a súa xornada laboral en domingo ou festivo poderá:

a) Gozar en compensación dun día de descanso semanal. Para os efectos desta compensación o traballador propondrá tres datas á empresa para realizar esta compensación e será a empresa a que designe o día de descanso entre as tres propostas. Esta compensación poderase realizar como máximo en doce ocasións ao longo do ano.

b) Percibir o aboamento correspondente. A contía que o/a traballador/a percibirá por realizar a súa xornada en día festivo ou en domingo é a que perciba o persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa, e que para o ano 2012 e 2013 son as que constan nas táboas anexas.

2.–De igual xeito, mentres o persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, perciba gratificación de festivo os días 24 e 31 de decembro, así como dúas gratificacións de festivos os días 25 de decembro, 1 e 6 de xaneiro, o persoal adscrito a este convenio percibiraaas. No caso de que o SERGAS modifique o réxime retributivo dos días sinalados, o cambio será de inmediata aplicación aos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 11.–Horas extraordinarias.

1.–Con carácter xeral queda prohibida a realización de horas extraordinarias.

2.–As horas estruturais que se poderán efectuar por traballador serán as legalmente establecidas e sempre por circunstancias de carácter puntual ou imprevistas.

3.–A contía a percibir por cada hora extraordinaria será a mesma que o SERGAS aboa ao persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupo que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago ou de mutuo acordo coa empresa poderá gozar en compensación de tempo de descanso.

4.–O empresario estará obrigado a subministrar mensualmente aos representantes dos traballadores información sobre as horas extraordinarias realizadas na empresa especificando as súas causas.

Para o non recollido neste artigo, a empresa estará obrigada ao estricto cumprimento do artigo 35 do E.T. e o incumprimento deste será considerado falta grave.

Artigo 12.–Cadros de traballo.

Entregarase a cada traballadora o seu cuadrante anual individual de forma conxunta co recibo salarial correspondente á nómina do mes de novembro de cada ano e estarán a disposición do comité de empresa. Os cuadrantes mensuais correspondentes de traballo e libranzas faranse para cada centro de traballo e deberán estar expostos no taboleiro de anuncios antes do día 20 do mes anterior á súa efectividade. A copia dos cuadrantes dos centros de traballo debe estar debidamente selada e asinada polos membros do comité ou delegados de persoal.

Artigo 13.–Licenzas retribuídas.

As licenzas retribuídas de todo o persoal afectado por este convenio serán as mesmas que lle corresponden ao persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa, do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela, e calquera cambio, que o Sergas implante con respecto ao seu persoal será de aplicación inmediata aos traballadores afectados por este convenio. Achégase anexo coas licenzas e permisos para coidado de familiares existentes á data da sinatura do presente convenio e no caso de que o Sergas realice algunha modificación das licenzas que se sinalan neste, o cambio será de inmediata aplicación aos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 14.–Permisos relacionados coa formación do/a traballador/a.

1.–Para concorrer a exames o tempo necesario retribuído.

2.–Derecho a elixir quenda mentres dure o curso académico ou o período de formación profesional, dentro das quen-das existentes.

3.–Permiso individual de formación de ata 150 horas por traballador/a e ano académico concedido pola empresa, e financiado e controlado polo organismo competente.

4.–Concesión de ata tres meses de permiso con reserva do posto de traballo e antigüidade, computando a esta mentres dure ou permiso.

Artigo 15.–Permisos non retribuídos.

1).–O/a traballador/a solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispoñer de ata 3 meses ao ano de permiso non retribuído pola empresa.

2).–Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con minusvalidez física, psíquica ou sensorial que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, 1/8 e un máximo da ½ da duración daquela.

Artigo 16.–Embarazo, maternidade e paternidade.

O persoal afectado por este convenio gozará das mesmas condicións en materia de embarazo, maternidade e paternidade que lle corresponden ao persoal estatutario de xestión e servizos do SERGAS, grupo AP, ou grupo que o substitúa, do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela, e calquera cambio, que o Sergas implante con respecto ao seu persoal será de aplicación inmediata aos traballadores afectados por este convenio.

Artigo 17.–Excedencias.

1).–Todo/a traballador/a cunha antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 4 meses e non superior a dez anos.

O/a traballador/a excedente terá dereito á reserva do seu posto de traballo, e a incorporación na empresa; solicitaraa cun preaviso de tres meses.

2).–Excedencia por maternidade:

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, coma por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente coma preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

A excedencia considerada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, no seu caso, se viñera gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

3).–Os traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordados a súa titulación, oficio, etc., gozando durante este tempo dunha excedencia especial durante o tempo que dure o contrato. Á fin deste, o traballador incorporarase de inmediato ao seu posto de traballo mantendo a antigüidade.

4).–Os/as traballadores/as poden entrar en situación de excedencia forzosa no caso de ser nomeado/a para o desempeño de cargo político ou sindical. O traballador/a conservará o seu posto de traballo e a antigüidade.

5).–Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou minusvalidez non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Todas estas situacións de excedencia serán igualmente aplicadas nun posible cambio de empresa contratante do servizo, quedando polo tanto a nova empresa obrigada a cumprir o devandito acordo respectando todos os dereitos adquiridos polo traballador/a para todos os efectos incluída a antigüidade.

CAPÍTULO QUINTO**Artigo 18.–Roupas de traballo.**

Proverase a todos os/as traballadores/as de roupa de traballo axeitada.

Feminino	Masculino
Pantalón e casaca cada 6 meses	Pantalón e camisa cada 6 meses
Calzado axeitado cada 6 meses	Chaqueta cada 6 meses
Chaqueta cada 2 anos	Calzado axeitado cada 6 meses
Luvas, as que sexan necesarias	Luvas, as que sexan necesarias

Ademais con carácter específico proverase das pezas e calzado axeitado a aqueles traballadores que realicen as súas funcións nas zonas que así o requiran de conformidade coa LPRL.

A entrega das pezas de traballo e calzado efectuarase nos meses de xaneiro e xullo.

Artigo 19.–Prevención de riscos laborais.

Dadas as particularidades dos centros de traballo regulados polo presente convenio colectivo, as empresas contratantes poñerán ao alcance dos/as traballadores/as todos os medios de protección necesarios (máscaras, luvas, etc.) para evitar que os traballadores sufran infeccións, contaxios, etc., sobre todo naquelas áreas hospitalarias onde, pola natureza das enfermidades dos/as pacientes, as probabilidades de infección ou contaxio sexan máis elevadas. Así mesmo, as empresas adjudicatarias demandarán das empresas principais que todo tipo de obxectos médicos punzantes, cortantes (xiringas, coitelos, etc.) susceptibles de provocar infección ou contaxios sexan vertidos en recipientes especiais que eviten calquera contacto directo entre os/as limpadores/as e os mencionados obxectos.

No non regulado especificamente no presente convenio será de aplicación o estipulado nos vixentes Reais decretos 486/1997, do 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo e 39/97, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención: así como a demais normativa vixente en cada momento de prevención de riscos laborais.

En prol da posta en práctica de todo o arriba mencionado, así como no camiño de viabilizar o desenvolvemento dos R.D. arriba mencionados, as partes asinantes do presente convenio acordan que os/as delegados/as de prevención non terán por que coincidir, necesariamente, con membros do comité de empresa. Así mesmo os mencionados/as delegado/as de prevención contarán cos mesmos dereitos e crédito horario que o/a delegado/a de persoal ou membros de comité de empresa, segundo sexa o caso.

Artigo 20.–Comités de seguridade e saúde.

En cada centro de traballo que conte con 50 ou máis traballadores constituirase un comité de saúde laboral de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, coas competencias e funcións que lle atribúe o artigo 39 da referida Lei.

Os delegados de prevención terán entre outras as seguintes competencias:

- Participar na elaboración, posta en práctica e control dos plans e programas de prevención na empresa.
- Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a efectiva prevención de riscos, facendo propostas para a súa corrección.
- Facultade de coñecer directamente a situación dos riscos no centro de traballo, realizando as visitas que consideren oportunas.

Artigo 21.–Control médico.

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá o dereito de efectuar unha revisión médica anual que inclúa:

- O recoñecemento xinecolóxico.

A revisión será a cargo da empresa, e realizarase dentro da xornada laboral se fose posible.

Os resultados da revisión médica entregaranse individualmente a cada traballador/a.

Artigo 22.–Vestiaros.

A empresa está obrigada a xestionar coas direccións dos centros de traballo a adxudicación duns locais apropiados ás necesidades dos traballadores/as que reúnan como mínimo as seguintes condicións:

1).-Dependencias con servizos, duchas, aseos, etc.

2).-Cuartos para que o persoal poida cambiarse, dispoñendo cada traballador/a dun roupeiro apropiado para gardar a súa roupa e pertenzas persoais. Ao mesmo tempo, tamén se facilitará un cuarto apropiado para que os traballadores/as poidan descansar o tempo que lle corresponde en cada xornada.

Para o non recollido neste artigo estarase ao disposto no R.D. 486/1997, do 14 de abril, de seguridade e saúde nos lugares de traballo, e demais disposicións legais polas que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo e demais disposicións legais.

Artigo 23.-Control horario.

Con independencia do sistema de control horario que se implante nos centros de traballo, a empresa adjudicataria poñerá a disposición de todos os traballadores o comprobante necesario que acredite a súa hora de entrada e saída no seu posto de traballo. Esta posta a disposición farase como máximo con carácter mensual.

Artigo 24.-Seguro de accidente.

A empresa subscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos traballadores/as afectados por este convenio que cubran as seguintes garantías:

- Morte ou invalidez total: 18.000 €
- Invalidez absoluta: 21.000 €
- Grande invalidez: 24.000 €.

As devanditas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente "in itinere" ou enfermidade profesional, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan aos/as traballadores/as en virtude da lexislación vixente.

Artigo 25.-Acoso sexual e laboral.

A/s empresa/s recoñecen o dereito dos/as traballadores/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e acoso laboral e comprométese a non tolerar ningún comportamento desa natureza.

a) **Acoso sexual:** "A conduta de acoso (natureza) sexual e calquera outro comportamento ou situación que afecten contra o respecto á dignidade, á intimidade e á liberdade dos/as traballadores/as, incluída a conduta de superiores e compañeiros/as, de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ao emprego serán cualificadas como faltas moi graves."

b) **Acoso laboral:** enténdese como tal toda conduta abusiva ou de violencia verbal ou psicolóxica que se realice sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestada a través de comportamentos, feitos, ordes ou palabras que teñan como finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar unha persoa co obxecto de producir un dano na súa dignidade ou integridade psíquica. Considerarase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso ostente algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa.

As partes asinantes deste convenio, firmes no seu empeño de manter un ámbito laboral respectuoso coa dignidade e a liberdade dos/as traballadores/as, comprométese a promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso laboral e a establecer un procedemento específico de actuación para a súa prevención e para corrixir todas aquelas condutas desta natureza, garantindo un ambiente de traballo seguro.

As persoas comprométese a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de forma persoal ou a través do/os comité/s de empresa ou delegado/s de persoal. Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre os/as traballadores/as que denuncien actuacións deste tipo.

As ausencias e faltas de asistencia totais ou parciais razón de violencia de xénero terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións que así o determinen os servizos sociais de atención ou saúde segundo proceda. Terán dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables.

Artigo 26.-Igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

As partes asinantes do convenio, impulsarán a análise e a promoción de iniciativas que respondan a cuestións relacionadas co principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e de non discriminación nas condicións laborais por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do Estado español, todo iso, de conformidade á lexislación

vixente e en especial, ao regulado na Lei de igualdade efectiva entre mulleres e homes, que entrou en vigor o pasado día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso leva consigo remover os obstáculos que poidan dificultar ou incidir no non cumprimento da igualdade de condicións entre mulleres e homes, así como poñer en marcha medidas de acción positivas ou outras necesarias para corrixir posibles situacións de discriminación, entre outras, as políticas de contratación, emprego e igualdade de oportunidades.

A tal finalidade, ambas as dúas partes chegan aos seguintes acordos:

Os procedementos de selección que impliquen promoción respectarán o principio de igualdade de oportunidades.

En materia de contratación, promoverase o que, a igual mérito e capacidade se considere positivamente o acceso do xénero menos representado no Grupo Profesional de que se trate.

As ofertas de emprego redactaranse de modo que non conteñan mención ningunha que induza a pensar que estas se dirixen exclusivamente a persoas dun ou outro sexo.

2- . Todas as condicións que se conteñen no presente acordo, diríxense indistintamente e afectarán, por igual, a ambos os dous sexos.

3- Aos traballadores incluídos neste convenio, será de aplicación o Plan de Igualdade da compañía, incluído o seu procedemento por acoso e estará afectado en todas as decisións que se formulen pola comisión de igualdade en vigor na empresa.

CAPÍTULO SEXTO

Artigo 27.-Adscrición do persoal.

a) Coa finalidade de garantir o principio de estabilidade no emprego dos traballadores do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela, é dicir, o Hospital Clínico, Hospital Gil Casares, Hospital Médico-Cirúrxico de Conxo e Hospital Psiquiátrico de Conxo, e a subrogación empresarial nas relacións laborais do persoal por quen suceda á empresa saínte, en todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate da contrata así como calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade, os traballadores da empresa cedente pasará a adscribirse á empresa concesionaria ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas económicas, sociais, sindicais e persoais que se gozasen na empresa cedente, sempre que se reúnan os seguintes requisitos:

1).-Traballadores/as en activo que preste servizos no Complexo Hospitalario de Santiago con antigüidade igual ou superior a catro meses calquera que sexa a modalidade do seu contrato.

2).-Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata, estea en I.T. por enfermidade común, accidente ou maternidade, ou en calquera dos casos de excedencia, sempre e cando prestan os seus servizos no centro de traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan unha antigüidade mínima establecida no apartado 1.

3).-Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúa algún dos traballadores relacionados no apartado 2. Con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4).-Traballadores de novo ingreso que por esixencias da administración, se incorpore ao centro de traballo como consecuencia dunha ampliación da contrata, dentro do prazo de denuncia desta, mencionado anteriormente.

b) Todos os supostos contemplados deberán acreditarse fidedignamente e documentalmente pola empresa ou entidade saínte á entrante e á representación dos traballadores, xunto coa documentación que se indica a continuación, no prazo de dez días hábiles, contados dende o momento en que a empresa saínte lle comunique á entrante o cambio de adxudicación do servizo e este sexa firme e irrevogable co obxecto de velar pola protección dos datos de carácter persoal que conteñen.

Documentos que debe facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados/as.
- Fotocopias do TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.

– Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidades, categoría, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de goce das súas vacacións.

c) Todos os traballadores que non gozaran as súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación as gozarán coa nova adxudicataria do servizo que terá que respectar os cadrantes de vacacións existentes.

Non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese este por un período inferior a dous meses o devandito persoal con todos os seus dereitos adscribírase á nova empresa.

Artigo 28.–Contrato de traballo.

1).–A admisión de traballadores/as na empresa realizarase a través dun contrato escrito, tamén se formalizarán por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación destes e o preaviso da súa finalización, que se comunicará cunha antelación mínima de 15 días naturais.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comezar a prestación dos servizos, se isto non fose posible realizarase inmediatamente despois do inicio destes, e nel farase constar a data de inicio, as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría na que queda encadrado o traballador, e o contido mínimo do contrato, así como aos demais requisitos formais legalmente esixidos.

As modalidades de contratación diferentes ás reguladas neste convenio colectivo realizaranse cando exista mutuo acordo entre empresa e comité de empresa para iso, neste suposto teranse que establecer tanto as motivacións concretas coma a temporalidade destes contratos.

2.–Dadas as especiais características dos centros de traballo afectados por este convenio, as empresas adxudicatarias deste fomentarán a contratación de forma indefinida e a tempo completo. Para iso, cando se realicen contratacións de carácter indefinido a tempo parcial con motivo da ampliación ou creación dunha zona de traballo na que non se requiran os servizos dun traballador a xornada completa, antes de realizar unha nova contratación de carácter indefinido a empresa deberá ofrecerlle ao que está no cadro de persoal a ampliación da súa xornada laboral.

3.–Con independencia da modalidade de contratación as partes acordan que a duración máxima para o período de proba será de 15 días.

4.–A empresa está obrigada a entregar a copia do contrato aos traballadores, así mesmo, dispoñerá dun prazo máximo de 10 días para facer entrega da copia básica aos representantes dos traballadores.

Artigo 29.–Contrato de interinidade.

Será esta modalidade contractual a que se realice para substituír a todos os traballadores que se encontren gozando dalgunha das modalidades de excedencia así como para substituír os traballadores en situación de IT, licenzas, ou en período de vacacións. Nos contratos así realizados deberá figurar o nome do traballador substituído, entendéndose a súa duración ata o momento de incorporación do traballador substituído ao seu posto de traballo. Os traballadores así contratados terán a mesma xornada que o traballador substituído.

Naqueles casos nos que os contratos de interinidade se asinen para substituír traballadores en situación de incapacidade permanente con reserva de posto de traballo, unha vez finalizada a reserva do posto de traballo a empresa antes de contratar a un traballador para cubrir ese posto de traballo ofrecerálo a quen estivo a realizar de forma efectiva esa substitución de forma continuada durante como mínimo dous anos, a posibilidade de transformar o seu contrato en indefinido. No caso de que o traballador acepte o ofrecemento a empresa realizará a transformación do seu contrato en indefinido. A empresa estará obrigada a realizar este ofrecemento salvo que o traballador fose obxecto de sanción firme no exercicio do seu labor profesional no centro de traballo ou se ausentara do seu posto de traballo durante un período superior ao 10% da prestación efectiva durante eses tres anos salvo nos casos de maternidade, accidente, hospitalización e crédito horario.

Artigo 30.–Contratos eventuais por circunstancias da produción.

Dadas a particulares condicións dos centros de traballo regulados no presente convenio, esta modalidade contractual só estará xustificada en períodos de vacacións ou nos momentos concretos nos que se produza un elevado exceso de traballo, ou traballos de reforzo, con respecto ás necesidades de cadro de persoal indefinido do centro.

Estes contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses dentro dun período de doce meses, e no caso de que o contrato se tivese concertado por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes por unha única vez, sen que a duración do total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

As empresas farán constar nos contratos realizados baixo esta modalidade a causa ou motivo que o xustifique, e cando sexa o caso o nome do traballador ou traballadores aos que se substitúe nas súas vacacións con este contrato, e en todo caso a duración exacta deste.

Artigo 31.-Empresas de traballo temporal.

As partes reguladas no ámbito funcional e territorial do presente convenio colectivo, de mutuo acordo, en prol de non crear discriminacións nas condicións laborais dos/as traballadores/as do sector non recorrerán aos tipos de contratacións reguladas no artigo 43 do E.T.

Artigo 32.-Funcións das/os limpadoras/é.

Serán funcións dos/as limpadores/as a execución da limpeza dos locais en xeral e do mobiliario.

Quedan expresamente excluídas as recollidas nos Estatutos do persoal ao servizo das institucións sanitarias, da Seguridade Social ou do Sergas.

Artigo 33.-Acoplamento de postos de traballo.

1.-Permanente: todo o persoal será adaptado, en cada un dos catro centros de traballo por orde de antigüidade nas prazas existentes.

Na primeira quincena do mes de novembro de cada ano iníciarase o concurso todas e cada unha das prazas vacantes producidas pola circunstancia que fora ao longo do devandito ano ou ben todas as ampliacións de novas zonas de traballo que xerasen unha praza durante o ano. Para estes efectos, a empresa de acordo co comité abrirá un prazo de quince días para o acoplamento interno e todos os traballadores interesados farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa. A adxudicación farase por rigorosa orde de antigüidade, e no caso de que dous ou máis traballadores/as teñan a mesma antigüidade procederase a realización dun sorteo.

Todos os/as traballadores/as que accedesen o acoplamento interno e fóselles concedido, ao cabo de dous anos, se así o desexan, terán dereito a poder optar ao seguinte que se produza.

2.-Provisional: o persoal contratado con carácter indefinido e sen praza fixa (correquendas) será adaptado, por orde de antigüidade, de forma provisional na praza ocupada por un traballador que cause baixa de forma temporal motivado por unha excedencia solicitada por un mínimo de dous anos ou por unha incapacidade permanente revisable. Este acoplamento terá carácter temporal e durará mentres o traballador da praza non se reincorpore a esta ou ben mentres esta non saia a acoplamento definitivo.

Artigo 34.-Cambios realizados polos/as traballadores/as.

Todos os/as traballadores/as terán dereito á realización de cambios de día libre, vacacións e quendas de traballo notificándoo previamente aos/as encargados/as dos centros de traballo. Cambios que, agás causa xustificada, que deberá constar por escrito, deberán ser concedidos.

Artigo 35.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondente a Grupo Profesional só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención e nunca máis de seis meses. No caso de encomenda de funcións inferiores ao grupo Profesional, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice exclusivamente durante o período que realice a devandita función, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe.

Artigo 36.-Mobilidade intercentros.

No caso de que unha mesma empresa resulte adxudicataria de dous ou máis hospitais cuxos traballadores están incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, a empresa, respectando os cuadrantes de traballo, poderá dispoñer da mobilidade temporal dentro da mesma quenda de traballo do persoal entre os distintos centros de traballo pertencentes ao Complexo Hospitalario que resulten necesarios por causas organizativas comunicando o devandito cambio ao comité de empresa e traballador afectado coa antelación suficiente. Esta mobilidade realizarase un máximo de tres días ao ano a cada traballador. O procedemento realizarase entre todo o cadro de persoal con carácter rotatorio e con orde inversa á data de antigüidade en nómina.

Cando a empresa sexa adxudicataria de máis dun centro hospitalario e se produza o peche de parte das instalacións nos centros cuxos traballadores están incluídos no ámbito de aplicación deste convenio e que tal circunstancia supoña a redución da actividade laboral; se os/as traballadores/as afectados non desexasen cambiar de centro, a empresa abrirá un prazo de 15 días para solicitar o cambio daqueles/as traballadores/as que sen verse afectados/as queiran optar a este, se houbese máis demanda que oferta se precederá ao cambio por orde de antigüidade, de non haber ningún solicitante a

empresa procederá ao cambio daqueles/as traballadores/as de menos antigüidade. Se o centro que tivese reducido a súa actividade laboral a volvese incrementar, o/a traballador/a obxecto do cambio de centro sería o primeiro/a que tería dereito, se o desexase, a volver ao posto de procedencia.

Debido a que o convenio afecta a catro centros de traballo diferenciados entre si, os traballadores que presten servizos nun determinado centro non poderán ser trasladados definitivamente a outro centro de traballo sen que exista acordo entre as partes.

Artigo 37.-Modificación das condicións de traballo.

A empresa está obrigada a notificar ao comité calquera decisión que tome para modificar as condicións de traballo, así como as razóns que a levan a tomar tales medidas. Estas comunicacións faranse cunha antelación mínima de 15 días, e ambas as dúas partes deberán intentar a súa realización por acordo.

Artigo 38.-Inaplicación de condicións.

Exclúese expresamente a aplicación das disposicións do artigo 82.3.d) ET, sistema de remuneración e contía salarial. En ningún caso se instará a inaplicación das condicións de traballo reguladas no presente convenio colectivo relativas ao sistema de remuneracións e contía salarial debido a que os traballadores afectados por este convenio están equiparados retributivamente ao persoal estatutario de xestión e servizos do Sergas grupo AP ou grupos que o substitúa no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago, e que todo cambio que repercuta nas retribucións deste persoal será de inmediata aplicación aos traballadores afectados por este convenio.

O resto de supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3. a), b), c), e), f), g) ET, solventaranse, de non chegarse a acordo no seo da comisión paritaria, acudirán, de acordo co disposto no referido artigo 82, aos sistemas de solución extraxudicial de conflitos de traballo contemplados no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), nos propios termos contemplados no mesmo, sempre e cando sexa instado de común acordo por ámbalas dúas partes.

CAPÍTULO SÉTIMO

SERVIZOS

www.cigservizos.org

Artigo 39.-Xubilación.

1.-Xubilación anticipada: os traballadores poderán acollerse ás fórmulas de xubilación anticipada establecidas na lexislación vixente.

2.-Xubilación parcial:

a) Os traballadores poderán acollerse ao programa de xubilación parcial subscrito para o efecto de conformidade co RDL 5/2013 do 15 de marzo, e conforme ao establecido polos artigos 82 e seguintes do Estatuto dos Traballadores.

b) Os traballadores que non poidan acollerse ao mencionado programa de xubilación a tempo parcial, e sempre que cumpran os requisitos esixidos legalmente, poderán solicitar a xubilación parcial nos termos previstos legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilitar a documentación necesaria para tramitala.

c) Unha vez que o traballador acceda á xubilación definitiva, a empresa antes de contratar un traballador para cubrir ese posto de traballo ofrecerá a posibilidade de transformar en indefinido o contrato de relevo de quen estivo contratado para cubrir este posto de traballo de forma continuada durante, como mínimo, dous anos antes da xubilación definitiva do titular. No caso de que o traballador acepte o ofrecemento a empresa realizará a transformación do seu contrato en indefinido. A empresa estará obrigada a realizar este ofrecemento salvo que o traballador tivese sido obxecto de sanción firme no exercicio do seu labor profesional no centro de traballo ou se tería ausentado do seu posto de traballo durante un período superior ao 10% da prestación efectiva durante eses tres anos salvo nos casos de maternidade, accidente, hospitalización e crédito horario.

Artigo 40.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións contidas neste convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarias que impliquen condicións máis beneficiosas que a título individual teñan os traballadores con respecto ao presente convenio subsistirán para aqueles que o viñesen gozando.

CAPÍTULO OITAVO

Artigo 41.–Dereitos e garantías dos representantes dos traballadores.

Os representantes dos traballadores terán dereito a recibir información, emitir informes e exercer un labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Ao mesmo tempo, gozarán das garantías en materias disciplinarias, de non discriminación, exercicio da liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

Os traballadores que ostenten a condición de representantes legais dos traballadores e realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán gozar as horas sindicais que puideran corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior.

Artigo 42.–Dereitos sindicais.

As empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio, descontarán na nómina mensual dos/as traballadores/as, a petición destes/as o importe da cota sindical correspondente. Para iso, os/as traballadores/as interesados/as, remitirán á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertencen, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de aforros do banco ou caixa de aforros para poder ser transferida a citada cantidade.

Artigo 43.–Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa dispoñerá dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas, para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse a estas nos distintos membros do comité de empresa, nun ou varios dos seus compoñentes, podendo quedar relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración

Cando un representante legal necesite un crédito de horas deberá comunicarllo á empresa de forma fidedigna cun tempo mínimo de 24 horas, agás situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente.

Artigo 44.–Dereito de reunión.

Os/as traballadores/as dunha empresa ou centro de traballo terán dereito a reunirse en asemblea durante a xornada de traballo unha vez cada dous meses perturbando o mínimo posible a actividade laboral, e se fose preciso, deixaríanse os reténs necesarios.

As asembleas serán presididas, en todo caso, polo comité de empresa, polos delegados de persoal ou polas centrais sindicais.

A presidencia das asembleas comunicará á dirección da empresa a convocatoria destas cunha antelación de 48 horas, agás casos excepcionais, que será suficiente un preaviso de 24 horas de antelación. A empresa facilitará un local axeitado para a realización das asembleas.

Artigo 45.–Delegados sindicais.

Seccións sindicais.–Ampliase ás empresas de 50 ou máis traballadores todos os dereitos sobre seccións sindicais de empresa, os estipulados na Lei orgánica 11/85, do 2 de agosto, de liberdade sindical. Será necesario que o sindicato teña representación no comité de empresa para que poida nomear un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidas nas leis e normas que as desenvolven.

O delegado sindical deberá ser un traballador/a que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen representa, e terá entre outras as seguintes funcións:

- a) Recadar cotas e distribuír información sindical.
- b) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados deste no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a dirección da empresa.
- c) Asistir ás reunións do comité de empresa do centro de traballo e comité de seguridade e saúde con voz e sen voto.
- d) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do comité de empresa, e estando obrigado a gardar sigilo profesional de todas aquelas materias que legalmente proceda.
- e) Ser informado e oído pola dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, aos traballadores do seu centro de traballo, e particularmente aos afiliados ao seu sindicato que traballen no

devandito centro. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local axeitado, no que poidan desenvolver as súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

f) Participación nas negociacións dos convenios colectivos, facilitándolle á empresa os permisos retribuídos para tal fin.

g) Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios, previstos para tal efecto.

h) Os delegados Sindicais, sempre que non formen parte do comité de empresa, dispoñerán dun crédito de horas mensuais retribuídas, nos mesmos termos que os contemplados neste convenio para os representantes dos traballadores.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Artigo 46.-comisión paritaria e de vixilancia.

Establécese unha comisión paritaria do convenio como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento deste. Ademais das competencias xerais de interpretación, aplicación e seguimento do convenio poderá funcionar a instancia de parte como órgano de mediación, así como todas aquelas cuestións socio-laborais que poidan afectar ao disposto neste e en concreto ás detalladas no seu articulado.

Para solucionar as discrepancias xurdidas no seo desta comisión, as partes someteranse aos sistemas de solución extraxudicial de conflitos de traballo contemplados no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA), nos propios termos contemplados no mesmo.

Esta comisión constituirase no momento da sinatura do presente convenio e estará integrada por un membro de cada sindicato con representación legal dos traballadores no servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela e igual número de membros pola parte empresarial.

No caso de que se realicen eleccións aos órganos de representación legal dos traballadores e un novo sindicato entre a formar parte da representación dos traballadores, ou no seu caso perda representatividade, acórdase que no prazo de 20 días dende a constitución dos comités de empresa se procederá a renovar a estrutura desta comisión paritaria para axustala á realidade da contrata.

No caso de que sexan diferentes empresas as que estean a prestar de forma simultánea o servizo de limpeza, a representación empresarial será en función do número de lotes da contrata adxudicados a cada empresa e a representación social realizarase no mesmo número de membros que resulte desta representación empresarial. Acórdase igualmente un prazo de 20 días dende o inicio da prestación do servizo polas empresas adxudicatarias para renovar a estrutura desta comisión paritaria para axustala á realidade da contrata.

Artigo 47.-Solución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, durante a vixencia deste, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 48.-Normalización lingüística.

Co ánimo de fomentar o emprego da lingua propia de Galicia, o galego, as partes comprométense a fomentar o uso do galego nos centros de traballo. Para iso, de forma progresiva daranse os pasos necesarios para que os contratos, nóminas, comunicacións internas, etc., se redacten en galego.

Artigo 49.-Formación.

A formación profesional debe considerarse hoxe como unha peza clave na procura dunha mellor cualificación profesional dos/as traballadores/as e os requirimentos do mercado de traballo, así como debe ser un elemento primordial na promoción social integral do/a traballador/a de cara a un maior afondamento e diversificación dos seus coñecementos.

Por todo o anterior, as partes asinantes deste convenio colectivo acordan propoñer e executar as diferentes accións formativas nas súas diferentes modalidades e niveis.

Para iso faise necesaria unha colaboración, segundo as propias posibilidades, ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos/as traballadores/as afectados/as.

Ao mesmo tempo, e de cara a conseguir unha formación que responda realmente as necesidades dos/as traballadores/as, farase de xeito continuado unha avaliación de todas as accións formativas emprendidas co fin de revisar as orientacións, propoñer novas actividades, así como actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional, con

este obxectivo crearanse, en cada centro de traballo, comités de Formación cunha representación paritaria dos/as traballadores/as e da empresa.

Artigo 50.-Lexislación subsidiaria.

Para o non previsto no presente convenio haberá que aterse ao disposto na normativa do acordo marco estatal de limpeza, Estatuto dos Traballadores e normativa concordante do Sergas.

ANEXO I

Táboas salariais

a) TÁBOAS SALARIAIS CORRESPONDENTES AO ANO 2012

Concepto	Retribución mensual 2012	Paga extra de xuño de 2012	Paga extra de Nadal de 2012	Total retribucións ano 2012
Salario base	548,47	548,47	0,00	7.130,11
C. destino	252,35	252,35	0,00	3.280,55
C. específico	209,09	209,09	0,00	2.718,17
C. produtividade	94,24	94,24	0,00	1.225,12
C. paga extra	42,05	42,05	0,00	546,65
Antigüidade (valor trienio)	13,47	13,47	0,00	175,11
Plus por prestación efectiva		Ano 2012		
Plus festivo		45,50		
Plus turnicidade r. simple		15,66		
Plus turnicidade r. completa		31,30		
Nocturnidade		27,30		
Nocturnidade prefestiva		45,50		
Plus equiparación profesional				Total ano 2012
Importe anual por cada grao				717,75

www.cigservizos.org

Estas táboas do ano 2012 son definitivas e en ningún caso poderán ser obxecto de revisión en posteriores anualidades nin ser modificadas por convenios que sucedan ao presente.

b) TÁBOAS SALARIAIS CORRESPONDENTES AO ANO 2013

Concepto	Retribución mensual 2013	Paga extra de xuño de 2013	Paga extra decembro de 2013	Total retribucións ano 2013
Salario base	548,47	548,47	548,47	7.678,58
C. destino	294,41	294,41	294,41	4.121,74
C. específico	209,09	0,00	0,00	2.509,08
C. produtividade	94,24	0,00	0,00	1.130,88
Antigüidade (valor trienio)	13,47	13,47	13,47	188,58

Plus equiparación profesional		Total ano 2013
Importe anual por cada grao		717,75

Plus por prestación efectiva		Ano 2013		
Plus festivo		45,50		
Plus turnicidade r. simple		15,66		
Plus turnicidade r. completa		31,30		
Nocturnidade		27,30		
Nocturnidade prefestiva		45,50		