

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Convenios

CONVENIO COLECTIVO: TRABALLADORES DO SERVIZO DE LIMPEZA DO HOSPITAL MONTECELO E HOSPITAL PROVINCIAL DE PONTEVEDRA (COMPLEJO HOSPITALARIO DE PONTEVEDRA), ADSCRITOS Á EMPRESA LIMPIEZAS PISUERGA, GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.

Código de Convenio número 36003491012002.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para os traballadores do Servizo de Limpeza do Hospital Montecelo e Hospital Provincial de Pontevedra (Complexo Hospitalario de Pontevedra) adscritos á empresa, Limpiezas Pisuerga, Grupo Norte Limpisa, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polos comités de empresa de ambos hospitais en data 30 de outubro de 2014.

Primeiro.- Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 21 de novembro de 2014.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia nengunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE LIMPIEZAS PISUERGA
GRUPO NORTE LIMPISA S.A. EN EL HOSPITAL MONTECELO Y HOSPITAL DE
PONTEVEDRA (COMPLEJO HOSPITALARIO DE PONTEVEDRA)**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1.º- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de limpieza que presta sus servicios en el Complejo Hospitalario de Pontevedra (Hospital Provincial y el Hospital Montecelo) para la empresa adjudicataria del mencionado servicio y que actualmente es la empresa LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA S.A., afectando de igual manera a todas las empresas que en el futuro puedan resultar adjudicatarias de este servicio.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá vigencia hasta el próximo dieciséis (16) de abril de 2016. Entrará en vigor el día de la firma del mismo.

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 3.º- DENUNCIA

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si ninguna de las partes lo denunciase con dos meses de antelación al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El convenio será de aplicación hasta que sea sustituido por otro.

**CAPÍTULO II
RETRIBUCIONES**

ARTÍCULO 4.º- EQUIPARACIÓN

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán una equiparación a las categorías equivalentes del personal no sanitario, grupo E y D, del SERGAS, o grupos que los sustituyan en el Complejo Hospitalario de Pontevedra, y toda mejora que repercuta en este personal será de inmediata aplicación a los trabajadores que se rigen por este convenio.

ARTÍCULO 5.º.- ABONO DE RETRIBUCIONES

Las retribuciones se harán efectivas antes del último día de cada mes. La empresa concederá una hora para el cobro cuando se haga por talón.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro del salario, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La empresa está obligada a entregar la nómina o documento que acredite el cobro del salario dentro de la jornada efectiva de trabajo.

ARTÍCULO 6.º-PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá dos pagas extraordinarias, que se percibirán en junio y en diciembre, en la misma cuantía que las diferentes categorías equivalentes del personal estatutario no sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS. El devengo de las pagas es semestral y las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

- Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio del mismo año. Fecha de pago: 15 de junio.
- Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Fecha de pago: 15 de diciembre.

ARTÍCULO 7.º-COMPLEMENTO POR TRABAJOS ESPECIALES

Se percibirá un complemento por trabajos especiales, en la cuantía de 77,19 €/mes para todos los trabajadores que tengan que utilizar en su función máquinas pulidoras o abrillantadoras, así como en los casos en que tengan que realizar trabajos de limpieza en los que se empleen escaleras de más de cinco pasos, así como que tengan que sacar basuras fuera del recinto del Hospital. El trabajador que por causa de una sustitución o similar tuviera que realizar los trabajos anteriormente descritos durante más de cinco días laborales de forma continuada a lo largo del mes, comenzará a cobrar el mencionado plus. Asimismo, los firmantes de este convenio se comprometen a facilitar el acceso de estos trabajos al personal femenino para conseguir una equiparación real entre sexos. Este plus absorbe cualquier otro que tuvieran anteriormente por este mismo concepto.

ARTÍCULO 8.º.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que trabaje en domingos y festivos percibirá en concepto de plus festivo, la misma cuantía y en las mismas condiciones que las diferentes categorías equivalentes del personal no sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS.

A los trabajadores que realicen su jornada los días 24 y 31 de diciembre, y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, se les abonará un plus en el mismo importe que el que perciben las diferentes categorías equivalentes del personal estatutario no sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS.

Las jornadas en domingos y festivos de trabajadores que voluntariamente renunciaron a prestar servicio, con aceptación expresa de la empresa, y de aquellos otros que como consecuencia de I.T. de corta duración quedan descubiertas, serán realizados por personal que lo solicite. Para ello se crean dos listas de cobertura de domingos y festivos, una en el Hospital Montecelo y otra en el Hospital Provincial y que tendrán un funcionamiento rotatorio. La negativa a cubrir un domingo o festivo, cuando corresponda por orden rotatorio, supondrá la exclusión automática de la lista. En estas listas se podrá ingresar del día 1 al día 15 del mes de enero de cada año, y a las nuevas incorporaciones se les asignará un número a partir del último de la lista del año anterior.

ARTÍCULO 9.º.-COMPLEMENTO DE 100% ACCIDENTE Y MATERNIDAD

En los supuestos de enfermedad común y accidente laboral, los trabajadores percibirán el 100% del salario desde el primer día de la baja, mientras continúe la situación de IT y el trabajador permanezca de alta en la empresa.

Para los casos de maternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 10.º. -JORNADA LABORAL

1.- Los trabajadores afectados por este convenio quedan equiparados en jornada laboral al personal estatutario no sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS.

La jornada laboral ordinaria será de 1.624 horas anuales, y de 1.430 horas anuales para la jornada nocturna.

Los trabajadores con jornada laboral ordinaria continuada dispondrán de 30 minutos diarios de descanso, considerándose dicho descanso como trabajo efectivo.

2.- Se respetarán los turnos de trabajo existentes en cada uno de los centros de trabajo, sin perjuicio de que puedan ser modificados por las causas y procedimientos legalmente establecidos.

3.- Los cuadrantes con los turnos de trabajo y descansos están expuestos en el tablón de anuncios antes del día 20 del mes anterior a la entrada en vigor de los mismos.

4.- Todos los trabajadores tendrán derecho a la realización de cambios de día libre, siempre que se lo soliciten por escrito previamente a la empresa, quien, salvo causa justificada deberá concedérselo.

ARTÍCULO 11.º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Con carácter general queda prohibida la realización de horas extraordinarias.

2.- Las horas estructurales que se puedan efectuar por el trabajador serán las legalmente establecidas y siempre por circunstancias de carácter puntual o imprevisibles.

3.- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria realizada será la misma que el SERGAS abona a las diferentes categorías equivalentes del personal estatutario no sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS.

ARTÍCULO 12.º.- VACACIONES

1.- Todo el personal afectado por este Convenio tiene derecho al disfrute ininterrumpido de un mes de vacaciones retribuidas a disfrutar entre los meses de julio y agosto. Sin que esto signifique que no se puedan disfrutar fuera de este periodo, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador que lo solicite.

No supondrá pérdida del derecho a vacaciones ni descuento de tiempo efectivo de las mismas los períodos de IT, derivadas de enfermedad común, accidente o maternidad.

2.- En el supuesto de estar en situación de IT en el momento de iniciar las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a su disfrute en otro momento dentro del año natural.

3.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales o en la parte proporcional que corresponda en el caso de prestar servicios por un período inferior.

4.- La empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, elaborará cada año un calendario de vacaciones que seguirá un orden rotatorio y que será conocido por los trabajadores, por lo menos, con una antelación de dos meses al inicio del período vacacional.

5.- Asimismo, y a partir de la firma del presente convenio, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a un día hábil adicional de vacaciones al cumplir quince año de servicio y añadiéndose un día hábil al cumplir los veinte, veinticinco

y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de cuatro. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en este párrafo.

6.- En el período vacacional (julio y agosto), los trabajadores con contrato indefinido podrán cambiar el turno de trabajo, siempre que las condiciones del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 13.º-LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Previa solicitud de los trabajadores afectados se concederá licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 20 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos o parientes que convivan con el trabajador: 2 días naturales. Si el enlace tiene lugar fuera de la CC.AA. de Galicia la licencia será de 5 días naturales.
- c) Parto de esposa o adopción: 5 días laborales. En el caso de adopción la licencia se disfrutará en el momento de la acogida en el domicilio.
- d) Fallecimiento, enfermedad grave:

— Del cónyuge: 5 días laborales.

— De los padres o hijos: 3 días laborales.

Si el trabajador y los parientes anteriormente detallados conviviesen, la licencia será de 5 días naturales.

En el caso de abuelos, suegros, hermanos, cuñados y nietos por consanguinidad o afinidad: 2 días laborales.

Los restantes parientes no mencionados con anterioridad, que convivan en la unidad familiar, también causarán licencia de: 2 días laborales.

Igualmente, y de conformidad con la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los trabajadores tendrán derecho a dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- e) Muerte de tío/a: 2 días naturales.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborales.
- g) Consultorios médicos:
 - El tiempo necesario para asistir al médico especialista de la Seguridad Social.
 - Igualmente tendrán derecho a 3 horas retribuidas para asistir al consultorio médico con hijos menores de 12 años o discapacitados, con un máximo de 3

veces por mes, siempre que el horario coincida con la jornada laboral del mismo o de su cónyuge o compañero.

Para lo recogido en los puntos a), b), c), d) en lo referente a la muerte de familiares y e) y f), las licencias se concederán a petición del trabajador en el momento en el que sucede el acontecimiento. En el caso de producirse el hecho antes del comienzo de la jornada laboral, se computará desde ese día, y si sucediese durante o finalizada la misma, se computará desde el día siguiente. Igualmente, para lo recogido en el apartado d) en lo referente a enfermedad grave, la licencia se concederá a petición del trabajador mientras dura el proceso que la causa, y su duración no excederá de dicho proceso. En el caso de que la enfermedad grave con llevara hospitalización, la licencia se podrá disfrutar a opción del trabajador, o en el momento del hecho causante, o cuando el familiar obtenga el alta médica para irse a su domicilio, debiendo disfrutarse la licencia íntegramente o en un momento o en otro, sin que se pueda fraccionar su disfrute.

Las referencias hechas al cónyuge se entenderán hechas al compañero/a que de forma estable, y en situación de hecho asimilable al matrimonio, conviva con el trabajador, y después de certificación de convivencia que acredite dicha situación.

2.- Además, se tendrá derecho a 9 días retribuidos al año, los cuales se fijarán de mutuo acuerdo con la empresa, primando la prestación del servicio. Para el disfrute de estos 9 días retribuidos al año se actuará de la siguiente forma:

- a) El trabajador/a lo solicitará por escrito en el documento que a tal efecto confeccione la empresa.
- b) En el documento se hará constar el nombre del trabajador/a, la fecha de solicitud y la fecha en que se pretende llevar a cabo el descanso del día correspondiente.
- c) Si hay varias peticiones para un mismo día, y no se pudiera conceder el descanso a todas, se actuará por antigüedad en la petición, teniendo preferencia la persona que lo haya solicitado con anterioridad. En caso de existir varias peticiones con la misma fecha, y ser imposible el disfrute de todos, se sorteará entre los que coincida la solicitud.
- d) En cualquier caso y de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, para el disfrute de estos días de permiso se tendrá siempre en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 14.º—LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1.- El trabajador, solicitándolo antes del día 20 del mes anterior al inicio, tendrá derecho a disponer de hasta 3 meses al año de licencia no retribuida por la empresa.

2.- Todo trabajador que tenga a su cargo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe 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 duración de aquella.

3.- Igualmente el trabajador, solicitándolo con la debida antelación tendrá derecho a disponer hasta de 5 días de licencia una vez año, no retribuidos por la empresa.

ARTÍCULO 15.º-EXCEDENCIAS

1.- Excedencia voluntaria: Todo trabajador fijo con una antigüedad de al menos un año en el centro de trabajo tendrá derecho a que se le reconozca el situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses y no mayor de cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a los efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación afirmativa por parte de la empresa en el plazo de 10 días.

El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el período de excedencia. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de un (1) mes.

2.- Excedencia forzosa: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de cargo público.

El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

3.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares:

- a) Excedencia especial por maternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para tender al cuidado de cada hijo tanto que lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a lo que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este supuesto será computable a los efectos de antigüedad.

Excedencia cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a seis meses con derecho de reserva del puesto de trabajo y antigüedad que se seguirá computando hasta la reincorporación del trabajador para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos que se encuentren en situación de incapacidad o enfermedad.

4.- Los trabajadores sujetos a este convenio podrán acceder a contratos de trabajo o interinos por mejora de empleo en puestos acordes a su titulación u oficio, gozando durante este tiempo de una excedencia especial durante el tiempo que dure el contrato. Al finalizar el mismo, el trabajador se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo manteniendo su antigüedad. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de siete días.

Todas estas situaciones de excedencia serán igualmente aplicadas en un posible cambio de empresa contratante del servicio, quedando por tanto la nueva empresa obligada a cumplir dicho acuerdo respetando todos los derechos adquiridos por el trabajador a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 16.º-ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo establecido en el ARTÍCULO 17 del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y locales.

ARTÍCULO 17.º-FUNCIÓN DE LOS/AS LIMPIADORES/AS

Será función de los limpiadores la ejecución de la limpieza de los locales en general y del mobiliario que se determine en el Pliego de condiciones de contratación del servicio.

Como consecuencia de la creación y reestructuración del Complejo Hospitalario de Pontevedra se están produciendo ajustes y reasignaciones de tareas de espacios que generan un cierto desequilibrio en las tareas a realizar en función del puesto de trabajo desempeñado. Por ello la empresa se compromete a realizar un estudio para la redistribución de tareas y espacios de limpieza de los distintos puestos de trabajo en un plazo máximo de cinco meses

desde la firma del Convenio. Dicho estudio será negociado con los Comités de Empresa con anterioridad a su aplicación práctica, que se realizará en el plazo máximo de diez meses desde la firma del Convenio.

ARTÍCULO 18.º—ACOPLAMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO

- a) En el momento en que se produzca un puesto de trabajo vacante motivado por las siguientes circunstancias:
- Puesto de nueva creación.
 - Jubilación al cumplir los 65.
 - Trabajador con resolución del INSS de incapacidad permanente definitiva.
 - Baja voluntaria.
 - Despido.
 - Excedencia sin reserva de puesto de trabajo.

La empresa de acuerdo con el Comité de Empresa abrirá un plazo de quince días para el acoplamiento interno y todos los trabajadores interesados harán su solicitud por escrito a la dirección de la empresa. La adjudicación se hará primando el cambio de turno, y con aplicación subsidiaria del orden de antigüedad, en el caso de que dos o más trabajadores tengan la misma antigüedad se procederá a la realización de un sorteo.

Los trabajadores que cubran un puesto de trabajo por acoplamiento interno realizarán las mismas tareas que las realizadas por el trabajador que lo ocupase con anterioridad.

- b) Se realizarán un máximo de tres acoplamientos como consecuencia de una vacante surgida de conformidad con el párrafo a) de este ARTÍCULO.
- c) Se confeccionará una relación de los trabajadores y su antigüedad con el objeto de dar cumplimiento al acoplamiento interno de puestos de trabajo, que estará en el centro de trabajo a disposición de los trabajadores.

En todo caso, primará la aptitud demostrable del trabajador al nuevo puesto. Quedando la empresa obligada a emitir un informe al Comité de Empresa especificando las causas que le llevaron a negar dicho acoplamiento.

Todos los trabajadores que accedan a un acoplamiento interno y les fuese concedido, en el plazo de cuatro años, si así lo desean, tendrán derecho a poder optar al siguiente que se produzca.

ARTÍCULO 19.º—MOVILIDAD

La movilidad funcional para la realización de funciones o tareas propias de grupos o categorías inferiores solo será posible si existen necesidades urgentes o imprevistas, y no podrá tener una duración superior a un mes ininterrumpido, o de 50 días en un período

de doce meses, evitando las empresas reiterar estos cambios en un mismo trabajador. El trabajador mantendrá su retribución de origen y la empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores antes de la realización de las mismas.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría equivalente, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca el ascenso y a recibir los correspondientes incrementos salariales, que en ningún caso se consolidarán.

La movilidad funcional del trabajador se efectuará sin menoscabo de la dignidad del mismo y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

No será posible alegar como causa de despido objetivo por falta de adaptación al nuevo puesto de trabajo en los supuestos de realización de funciones diferentes a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

ARTÍCULO 20.º.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa está obligada a comunicar al Comité de Empresa cualquier decisión que tome para modificar las condiciones de trabajo, así como las razones que justifican tales medidas. Estas comunicaciones se harán con una antelación mínima de treinta días y entre ambas partes mediará un acuerdo.

ARTÍCULO 21.º-CIERRE DE UN CENTRO DE TRABAJO

Los trabajadores no podrán ser trasladados de un centro de trabajo al otro sin que exista un acuerdo entre las partes, excepto cuando se produzca el cierre de alguna de las instalaciones tanto en el Hospital Provincial como en el Hospital Montecelo y tal cierre suponga una reducción de la actividad laboral. Si los trabajadores afectados no quisieran ser trasladados, la empresa abrirá un plazo de 15 días para solicitar el traslado de aquellos trabajadores que sin verse afectados quieran optar al cambio de centro de trabajo. Si hubiera más de una solicitud de cambio de centro tendrá prioridad el trabajador con mayor antigüedad. Si no hubiera ninguna solicitud la empresa procederá al traslado de aquellos trabajadores con menor antigüedad. Si el centro de trabajo que redujo su actividad laboral volviese a incrementarla, el trabajador objeto del traslado tendrá preferencia para volver al centro de origen.

ARTÍCULO 22.º-CONTRATO DE TRABAJO

1.- La admisión de trabajadores en la empresa se realizará a través de un contrato escrito, también se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos. El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de

los servicios, si esto no fuera posible se realizará inmediatamente después del inicio de los mismos, y en él se hará constar la fecha de inicio, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos legalmente exigidos.

2.- Dadas las especiales características de estos centros de trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, renuncia expresamente a realizar contratos de formación. La empresa sólo podrá utilizar contratos a tiempo parcial indefinidos o para la realización de una obra o servicio determinado cuando la jornada laboral de estos contratos tengan la misma duración diaria de forma continuada. Si se produjese la ampliación o creación de una nueva zona de trabajo, la empresa está obligada a ofrecer a los trabajadores a tiempo parcial la ampliación de su jornada hasta poder llegar a la jornada completa.

3.- La empresa está obligada a entregar la copia del contrato a los trabajadores en el momento de su firma, asimismo dispondrá de un plazo máximo de 10 días para hacer entrega de la copia básica a los representantes de los trabajadores, así como de todas las modificaciones y prórrogas de los mismos.

ARTÍCULO 23.º—CONTRATO DE INTERINIDAD

Será esta modalidad contractual la que emplee para sustituir a todo trabajador que esté en situación de excedencia tanto forzosa como voluntaria, así como para sustituir a los trabajadores en situación de IT. En los contratos así realizados deberá figurar el nombre del trabajador sustituido extendiéndose su duración hasta el momento de incorporarse el trabajador sustituido a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 24.º—CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Dadas las particulares condiciones de los centros de trabajo regulados en el presente convenio que cuentan con trabajadores fijos del centro, o empleo de esta modalidad contractual sólo estaría justificado en los períodos vacacionales o esporádicamente en momentos concretos en los que se produzca un elevado exceso de trabajo con respecto a lo que es habitual en el sector. Igualmente, las empresas reflejarán en los contratos celebrados bajo esta modalidad las causas o motivos que los justifiquen así como la duración exacta de los mismos. Dichas causas y motivos deberán reflejarse con total exactitud y precisión. En el supuesto de no producirse extinción o terminación de la vigencia máxima del mismo, si el trabajador sigue prestando servicios a la empresa, pasará a ser fijo del centro de trabajo.

ARTÍCULO 25.º—EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las partes reguladas en el ámbito funcional y territorial del presente convenio colectivo, de mutuo acuerdo, con el objeto de no crear discriminación en las condiciones laborales de los trabajadores del sector, no recurrirán a los tipos de contratación reguladas en el ARTÍCULO 43 del ET.

CAPÍTULO V

MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 26.º—EMBARAZO Y MATERNIDAD

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie el puesto de trabajo a otro más acorde con su estado. En esta materia se estará en todo caso a lo establecido en el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y el ARTÍCULO 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, así como en el R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre, en lo que sea de aplicación a esta materia. En todo caso se respetará la legislación vigente en cada momento en la materia y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ARTÍCULO 27.º—CONTROL MÉDICO

Todo el personal comprendido en el presente convenio, tendrá el derecho a efectuar una revisión médica al año a cargo de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La revisión se hará a cargo de la empresa, y se realizará dentro de la jornada laboral si fuera posible.

ARTÍCULO 28.º—ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada.

Personal femenino:

- Pantalón y casaca cada seis meses.
- Zuecos cada seis meses.
- Chaqueta cada tres años.
- Guantes, los que sean necesarios.

Personal masculino:

- Pantalón y camisa cada seis meses.
- Zuecos cada seis meses.
- Chaqueta cada seis meses.
- Guantes, los que sean necesarios.

Además, a todos los trabajadores que realicen sus tareas en zonas de agua, zonas radiactivas, infecciosas, exteriores o interiores con corrientes de aire, dispondrán de las prendas necesarias y el calzado apropiado. A las trabajadoras que estén embarazadas se les dará una ropa acorde con su estado.

La entrega de las prendas de trabajo y calzado se efectuará en el mes de enero. Cuando la ropa o calzado rompa o resulte inservible por la realización del trabajo, la empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la ropa deteriorada.

ARTÍCULO 29.º—VESTUARIOS

La empresa está obligada a gestionar con la Dirección de los centros de trabajo la adjudicación de locales apropiados a las necesidades de los trabajadores que reúnan como mínimo las siguientes condiciones:

1.- Dependencias con servicios, duchas, aseos, etc.

2.- Cuartos para que el personal pueda cambiarse, disponiendo cada trabajador de un ropero apropiado para guardar la ropa y pertenencias personales. Igualmente, se facilitará un cuarto apropiado para que los trabajadores puedan descansar el tiempo que les corresponda de cada jornada. Para lo no recogido en este ARTÍCULO se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y demás disposiciones legales.

ARTÍCULO 30.º—SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa suscribirá póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por este convenio que cubrirán como mínimo las siguientes garantías:

- Fallecimiento e incapacidad permanente total: 18.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 21.000 €.
- Gran invalidez: 24.000 €.

Las citadas contingencias deberán derivarse en cualquier caso de accidente laboral incluido el accidente “in itinere” o enfermedad profesional, y las indemnizaciones fijadas serán independientes de aquellas que les correspondan a los trabajadores en virtud de la legislación vigente.

**CAPÍTULO VI
ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 31.º—JUBILACIÓN**

Será de aplicación lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las empresas se obligan a cubrir las vacantes de personal que se produzca por jubilación.

En el caso de jubilación parcial tendrán preferencia los hijos/as del trabajador afectado.

**CAPÍTULO VII
ACCIÓN SINDICAL****ARTÍCULO 32.º—DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS CARGOS SINDICALES**

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, emitir informes y ejercer una labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Igualmente gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente. Los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores y realicen su jornada laboral en horas nocturnas podrán disfrutar las horas sindicales que pudieran corresponderles en la jornada laboral anterior o posterior.

ARTÍCULO 33.º—DERECHOS SINDICALES

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente, para ello los trabajadores interesados remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresarán con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros del banco o caja de ahorros para poder ser transferida la citada cantidad.

ARTÍCULO 34.º—CRÉDITO HORARIO

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de su actividad sindical, pudiendo acumularse las mismas en los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes

pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Cuando un representante legal necesite un crédito de horas deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, excepto en situaciones excepcionales que se justificarán con posterioridad.

ARTÍCULO 35.º-ASAMBLEAS

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tendrán derecho a reunirse en asamblea durante la jornada de trabajo una vez cada dos meses perturbando lo mínimo posible la actividad laboral y, si fuera preciso, dejando los retenes necesarios. Las asambleas serán presididas en todo caso por el Comité de Empresa, o por las centrales sindicales con representación en los Comités de Empresa. La presidencia de las asambleas comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria de las mismas con una antelación de 48 horas, excepto en los casos excepcionales en los que será suficiente un preaviso con 24 horas de antelación. La empresa facilitará un local adecuado para la realización de las asambleas.

ARTÍCULO 36.º-DELEGADOS SINDICALES

Secciones sindicales: se amplía a las empresas de 50 ó más trabajadores todos los derechos sobre sección sindical de empresa sobre lo establecido en la Ley Orgánica 77/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, siempre que el sindicato tenga representación en el Comité de Empresa. Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes y normas que desarrollan la materia. El delegado sindical deberá ser un trabajador que se designará de conformidad con los Estatutos del sindicato o central sindical a quien representa y tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a) Recaudar cuotas y distribuir información sindical.
- b) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- c) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad y Saludo con voz y sin voto.
- d) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional de todas aquellas materias que legalmente proceda.
- e) Ser informado y escuchado por la Dirección de la Empresa con respecto a aquellos problemas de carácter colectivo que afecten en general a los trabajadores de su centro de trabajo, y en particular a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro. Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

- f) Participación en las negociaciones de los convenios colectivos, facilitándoles a la empresa los permisos retribuidos para tal fin.
- g) Insertar comunicados en los tablones de anuncios previstos para tal efecto.
- h) Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario en los mismos términos que los contemplados en este convenio para los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 37.º—FORMACIÓN

La formación profesional debe considerarse hoy como una pieza clave dirigida a una mejor cualificación profesional de los trabajadores y la demanda del mercado de trabajo. Debe ser un elemento primordial en la promoción social integral del trabajador.

Por todo lo anterior, las partes firmantes acuerdan proponer y ejecutar las diferentes acciones formativas en sus diferentes modalidades y niveles. Para ello es obligada una colaboración según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especialidades y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

De igual forma, con el objeto de conseguir una formación que responda realmente a las necesidades de los trabajadores, se hará de forma continuada una evolución de todas las acciones formativas emprendidas con el fin de revisar las orientaciones, proponer nuevas actividades, así como actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional, con este objetivo se crearán, en cada centro de trabajo, Comités de Formación con una representación paritaria de los trabajadores y de la empresa.

ARTÍCULO 38.º—COMITÉS DE SALUD LABORAL

En cada centro de trabajo que cuente con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Salud Laboral de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Los delegados de prevención tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y control de los planos y programas de intervención en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre los métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, haciendo propuestas para su corrección.
- c) Facultad de conocer directamente la situación de los riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que estimen oportunas.

ARTÍCULO 39.º–SEGURIDAD E HIGIENE

Dadas las peculiaridades de los centros de trabajo regulados por el presente convenio colectivo, las empresas contratantes pondrán al alcance de los trabajadores todos los medios de protección necesarios (mascarillas, guantes, etc...) para evitar que los trabajadores sufran infecciones, contagios, etc., sobre todo en aquellas áreas hospitalarias en las que por la naturaleza de las enfermedades de los internos las probabilidades de infección o contagio sean más elevadas.

Asimismo, las empresas contratantes demandarán de las empresas principales que todo tipo de objetos médicos punzantes, cortantes, etc. (cuchillos y jeringuillas) susceptibles de provocar infecciones o contagios sean vertidos en recipientes especiales que eviten cualquier contacto entre los limpiadores y los mencionados objetos.

En lo no regulado específicamente en el presente convenio será de aplicación lo estipulado en los vigentes Reales Decretos 486/1997, del 14 de abril y 39/97 de 17 de enero. En el ánimo de poner en práctica todo lo arriba mencionado, así como para llevar a cabo el desarrollo de los citados Reales Decretos, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los delegados de prevención tendrán que ser miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales.

El lavado o tratamiento de los uniformes del personal de limpieza, que previamente determine el Comité de Salud y Seguridad o el Servicio de Medicina Preventiva, será realizado por la empresa o por el SERGAS.

ARTÍCULO 40.º–COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA

Con el objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente convenio, se constituye una comisión paritaria, integrada por tres miembros de la parte social y tres de la empresa, que se reunirá por iniciativa de cualquiera de ellas, firmando un acta en la primera reunión en la que figurarán los seis miembros de dicha comisión.

Con carácter previo al ejercicio de acciones individuales o colectivas, será requisito imprescindible presentar reclamación ante la comisión paritaria del convenio, transcurridos 10 días desde la interposición de la reclamación se considerará desestimada la misma. La Comisión está obligada a emitir una resolución y a dar trámite de audiencia al trabajador para que exponga lo que considere oportuno.

ARTÍCULO 41.º–NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Con el ánimo de fomentar la lengua propia de Galicia, el gallego, las partes se comprometen a fomentar el uso del gallego en los centros de trabajo. Para ello, de forma progresiva, se darán los pasos necesarios para que los contratos, nóminas, comunicaciones internas, etc., estén redactados en gallego.

ARTÍCULO 42.º-ACOSO SEXUAL

Las empresas reconocen el derecho de los empleados a trabajar en un medio exento de riesgos de acoso sexual y se comprometen a no tolerar ningún comportamiento de esta naturaleza.

Acoso sexual: “La conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de las personas en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación de éste, los ascensos, el salario o cualquier otra decisión relativa al empleo. Dicho comportamiento crea un contorno laboral intimidatorio hostil y vejatorio para la persona respecto de sí misma.

Las personas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de forma personal como a través del Comité de Empresa. También se comprometen a no ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que denuncien actuaciones de este tipo.

En lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombre y mujeres.

ARTÍCULO 43.º-NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Los firmantes de este convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1.- Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para lograr la igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- a) Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para lograr la igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que tanto las mujeres como los hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido.

- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones labores se orienten de tal forma que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para lograr estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

2.- Instrumentos para lograr estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión para el efecto en el ámbito de este convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

En lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombre y mujeres.

ARTÍCULO 44.º–SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), en los propios términos en que están formuladas.

ARTÍCULO 45.º–CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas por anteriores adjudicatarias que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores con respecto al presente convenio subsistirán.

ARTÍCULO 46.º–RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se estará a lo establecido en el ARTÍCULO 47, 48, 49 y 50 del I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y locales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes negociadoras de este convenio se comprometen al finalizar esta negociación, a establecer los mecanismos necesarios para negociar un convenio del sector de ámbito gallego.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

De ser firmado un convenio del sector de ámbito gallego, las partes definidas en el ámbito funcional del presente convenio se subrogarán en el mencionado convenio del sector de ámbito gallego, se les respetarán a los trabajadores aquellas condiciones más beneficiosas del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El presente convenio será de aplicación a todo el personal del sector de la limpieza que cumpla sus servicios tanto en los actuales como en los nuevos centros del Complejo Hospitalario de Pontevedra.

La empresa concesionaria de la limpieza en los nuevos centros hospitalarios, si tuviera que realizar contrataciones de nuevos trabajadores, antes de efectuar las mismas se abrirá un plazo de solicitud en otros centros del Complejo Hospitalario para aquellos trabajadores que deseen optar por el traslado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

La antigüedad existente se mantendrá hasta el cumplimiento del trienio dentro del año en vigor, quedando los citados trienios consolidados. Los nuevos trienios se devengarán en función de la Ley General de Presupuestos de la Xunta de Galicia.

DISPOSICIÓN ÚLTIMA

www.cigservizos.org

Para lo no previsto en este convenio, habrá que atenerse a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y locales de Edificios y Locales, Estatuto de los Trabajadores, Normativa del SERGAS y demás disposiciones vigente.

Vigo, a 15 de decembro de 2014.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014021672