

**Convenio colectivo da empresa Ramel, S.A. (limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera)**  
**(Ano 2004)<sup>1</sup>**

(Texto refundido de todos os pactos colectivos anteriores, do persoal de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera, do Complexo Hospitalario Juan Canalejo-Marítimo Oza da Coruña)

Convenio colectivo

Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

Este convenio colectivo regula as relacións laborais e de traballo, entre a empresa concesionaria dos servizos de limpeza do Hospital Materno Infantil Teresa Herrera da Coruña e os seus traballadores, a dita relación básica está establecida na Ordenanza laboral da limpeza de edificios e locais.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Afecta a todos os traballadores que presten os seus servizos na empresa descrita no ámbito funcional, ou que sexan contratadas durante a súa vixencia, tanto por empresas establecidas como polas que poidan establecerse no futuro.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e denuncia.

Con independencia da súa publicación nos boletíns oficiais, este convenio iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2004, con carácter indefinido, podendo ser denunciado para os efectos de negociación e revisión no último mes de cada ano natural, seguindo vixente en todos os seus contidos e sendo de plena aplicación ata que sexa substituído por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 4º.-Xornada, descanso e quendas.

1. A xornada será continuada en quendas fixas de mañá, tarde e noite, con 30 minutos de descanso en cada unha das quendas, contando como xornada efectiva para todos os efectos.

2. Os/as traballadores/as que presten os seus servizos na quenda de noite, realizarán o seu cometido nas quendas de 9 horas e noites alternas.

3. Ademais dos días de descanso legalmente establecidos, os/as traballadores/as desfrutarán:

a) Os sábados alternos, o desfrute será quincenal durante todo o ano.

b) 3 días laborais en Semana Santa e 3 no Nadal, o calendario de desfrute establecerase de común acordo entre a empresa e o comité.

c) 3 días de libre disposición para desfrutar ao longo do ano, as datas pactaranse entre a empresa e o traballador.

d) Ademais dos descansos establecidos nos puntos anteriores desfrutaranse 11 días ao ano en concepto do denominado 3 sábado.

e) Os/as traballadores/as, terán dereito a facer cambios de día de traballo ou libranza entre eles, logo de comunicación ao responsable da empresa.

f) Desfrutaranse os 14 días festivos legalmente establecidos.

Artigo 5º.-Contratación.

1. A representación empresarial de acordo coa representación dos traballadores, renuncia expresamente á realización de contratacións por horas a tempo parcial ou con persoal de posta á disposición de empresas de traballo temporal (ETT).

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 201, do 15 de outubro de 2004.

2. A empresa obrígase a cubrir as vacantes dos/as traballadores/as que causen baixa no centro de traballo por morte, xubilación ou invalidez. Os contratos de substitución serán da mesma natureza que os que tivesen os/as traballadores/as substituídos (indefinidos).

3. Os/as actuais traballadores/as fixos discontinuos que presten os seus servizos no centro de traballo, terán dereito a completar a súa xornada laboral ata o 100% da ordinaria, se así o solicitan, cando se produzan vacantes por xubilación forzosa ou voluntaria, total ou parcial, por mortes ou prazas de nova creación.

4. Nos casos de vacantes por invalidez, terá preferencia para ocupar a praza, o/a traballador/a que con contrato de substitución por IT a estea cubrindo nese momento.

5. Nos casos de IT a empresa obrígase a substituír os traballadores/as cun contrato de substitución polo tempo que dura a IT.

6. No caso de ampliacións ou apertura de novos servizos e, unha vez superado o período de proba, os/as traballadores/as, contratados/as adquirirán a

condición de fixos do centro de traballo, respectándose, en todo caso, os dereitos indicados nos puntos anteriores.

Artigo 6º.-Traballos de categoría superior.

Calquera traballador/a que desempeñe funcións superiores ás que teña recoñecidas pola súa categoría profesional, pasará a cobrar polo grupo superior do convenio do Sergas, equivalente ás funcións que desempeñe.

Artigo 7º.-Xubilacións.

1. De acordo con o previsto no Real decreto lexislativo 14/1981, do 4 de agosto, sobre xubilacións anticipada/s, os/as traballadores/as poderán solicitar a xubilación aos 64 anos de idade.

2. Os traballadores/as poderán acollerse á xubilación parcial entre os 60 e os 65 anos de idade, de acordo co previsto no Real decreto lexislativo 1131/2002.

3. Para tales efectos, as empresas comprométense, a que se por calquera circunstancia imputable á empresa, a entidade xestora non concedese o 100% da xubilación ao/á traballador/a que tivese dereito aos 65 anos, este/a terá dereito a volver ao centro de traballo nas mesmas condicións laborais, e sen perda ningunha, tanto durante a tramitación do expediente como despois da resolución definitiva, se esta non se axusta ao antes dito.

Artigo 8º.-Seguro por accidente.

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

Morte ou invalidez permanente: 18.000 A.

Invalidez absoluta: 21.000 A.

Grande invalidez: 24.000 A.

Estas continxencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente in itinere e a enfermidade profesional. As indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondesen aos/ás traballadores/as en virtude da aplicación da lexislación vixente.

Artigo 9º.-Permisos: retribuídos e sen retribuír.

a) Os permisos por morte de pais, fillos, cónxuxes, avós e irmáns, establécense en 4 días, e 5 se a morte se producise fóra da provincia, en tal caso e, en razón das circunstancias específicas, a empresa estudará a posibilidade de amplialo por razóns xustificadas e, evidentemente humanitarias.

b) Por hospitalización, intervención cirúrxica con hospitalización, enfermidade grave, aínda que non requira ingreso hospitalario, ou outros padecementos que supoñan inmovilización do enfermo, así como outros sufrimentos que requiran a atención do solicitante, entre outros:

1. Dos pais, cónxuxes ou compañeiro/a e fillos: 4 días.

2. De familiares de segundo grao: 3 días, se fose preciso desprazamento, estes permisos aumentaranse un día.

c) Establécese 1 día de permiso para asistir ao enterro de tíos, curmáns e sobriños do traballador.

d) Por matrimonio: 20 días.

e) Por matrimonio de pais, fillos, irmáns e familiares que convivan co solicitante: 1 día.

f) Por cambio de domicilio: 2 días.

g) Para realización de exames: o tempo necesario.

h) Por parto da esposa ou compañeira: 5 días.

i) Intervención cirúrxica sen hospitalización, pero que o paciente requira a atención do solicitante:

1. Familiares de primeiro grao: 3 días.

2. Familiares de segundo grao: 2 días. Se houbese convivencia ampliárase a 3 días.

k) Os permisos establecidos neste artigo entenderanse recoñecidos, tanto por consanguinidade como por afinidade.

l) Cada vez que o/a traballador/a teña que acudir ao médico, disporá do tempo necesario, tamén terá dereito ao tempo necesario para acompañar os fillos, ou persoas coas que teña convivencia o solicitante.

m) Todos os permisos de carácter xeral que conceda a dirección do centro, serán de aplicación ao persoal de limpeza.

Permisos non retribuídos.

1. Os/as traballadores/as, solicitándoo coa debida antelación, terán dereito a dispor de ata 3 meses ao ano de permiso non retribuído.

Artigo 10º.-Excedencia.

Ademais do previsto no artigo 46 do ET sobre excedencia, todos os/as traballadores/as terán dereito á reserva do posto de traballo e reincorporación inmediata a el, e á prolongación de excedencia por coidado de familiares ata os 18 meses, computándose esta para efectos de antigüidade.

Excedencia especial.

Os/as traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo temporais e interinos, por mellora de emprego en postos acordos coa súa titulación, oficio, etc., gozando durante este tempo dunha excedencia especial da mesma relación laboral. Ao final desta segunda relación laboral, o/a traballador/a, logo de aviso á empresa, reincorporarase de inmediato ao seu posto de traballo. Todas as situacións de excedencia serán igualmente aplicadas nun posible cambio de empresa contratante obrigada a cumprir o dito acordo, respectando todos os dereitos adquiridos polo/a traballador/a para todos os efectos incluída a antigüidade.

Artigo 11º.-Xestación e maternidade.

1. As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, e non estarán obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para a súa xestión.

2. As traballadoras teñen dereito a 16 semanas que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, o período

de permiso, desfrutarase a opción da interesada, que poderá incorporar a este o seu período de vacacións reglamentarias, respetando o descanso posparto da muller; poderá facer uso deste permiso o pai no seu lugar.

3. Pola lactación de menores dun ano, terase dereito a 1 hora de ausencia do traballo, que poderá dividirse en dúas fraccións. As/os traballadoras/es, poderán substituír este dereito por unha redución de xornada de 1 hora coa mesma finalidade. Este artigo terase que ater ao que dispoña a Lei 39/1999, de conciliación familiar e laboral, ou ante calquera que a substitúa en todo o que mellore os puntos anteriores.

#### Artigo 12º.-Vacacións.

1. A duración das vacacións será dun mes natural para os traballadores coa antigüidade inferior aos 15 anos; os de máis de 15 anos de servizo, 1 día máis; os de 20 anos de servizo, 2 días máis; os de 25 anos, 3 días máis; e 30 ou máis anos de servizo, 4 días máis, que se desfrutarán nos meses de xullo e agosto, en quendas rotativas, aboándose pola totalidade das retribucións mensuais, tanto fixas como periódicas. Cuando se soliciten noutros períodos, a empresa concederáas cando se acredite convivencia estable, tamén poderán cambiarse os períodos por vontade das partes.

2. Cando o/a traballador/a por calquera circunstancia, incluída a IT non puidese desfrutar as vacacións nos períodos establecidos neste artigo, desfrutaráas noutras datas pactadas de mutuo acordo coa empresa antes de rematar o mes de xaneiro do ano seguinte.

3. As vacacións desfrutaranse habitualmente por anos e, ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, rateándose a razón de 2,5833 días por mes, redondeándose por exceso a fracción final a días completos, excepto no caso de xubilación en que se lle reconecerá o mes completo. Os períodos de IT non se terán en conta para deducilos do período de vacacións.

#### Artigo 13º.-Incapacidade temporal (IT).

No caso de enfermidade, maternidade ou accidente, a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de Traballo ao 100% das retribucións, tanto fixas como periódicas dos/as traballadores/as. Os períodos de IT non se terán en conta dos/as traballadores/as. Os períodos de IT non se terán en conta para deducilos das vacacións.

#### Artigo 14º.-Retribucións.

1. As retribucións do persoal de limpeza afectado por este convenio, serán as mesmas que perciba o grupo E ou, o que os substitúa do Sergas no Complexo Hospitalario Juan Canalejo-Marítimo Oza da Coruña. Aplicaranse de forma automática os aumentos e melloras que a estes lles sexan concedidas, así como todos os complementos e complementos de nova creación, desde a mesma data da súa creación ou dos seus efectos.

2. Sempre que o/a traballador/a tivese cobrado algún festivo, aboaráselle no mes de vacacións 2 festivos, así como nos meses en que o/a traballador/a estea en situación de IT, sendo efectivo o pagamento en nómina desde o comezo da IT.

3. Festivos: as cantidades que o/a traballador/a percibise por traballar en domingo ou festivo, será a mesma que perciba o grupo E do Sergas ou grupo que o substitúa.

4. O 24 e 31 de decembro aboaranse como festivos, co complemento de atención continuada, os días 25 de decembro e 1 e 6 de xaneiro, aboarase dobre complemento de festivo.

5. As retribucións faranse efectivas antes do último día hábil de cada mes e, a empresa concederá unha hora para o seu cobramento.

6. As dúas pagas extras faranse efectivas antes do 15 de xuño e 15 de decembro de cada ano natural respectivamente.

7. Horas extras: con carácter xeral queda prohibido realizar horas extras.

As horas extras permitidas serán as derivadas de forza maior, estruturais por imprevistos, e sempre co límite máximo legal, o empresario está obrigado a subministrar mensualmente lista das realizadas aos representantes dos traballadores, especificando as causas da súa realización, para o non previsto neste punto seguirase o disposto no artigo 35 do ET e, o seu cumprimento considerárase falta grave, definida en LISOS.

8. Antigüidade: os complementos por antigüidade aboaranse na mesma forma e nas mesmas contías que perciban os traballadores do grupo E do Sergas, ou grupo que os substitúa.

9. A todos/as os/as traballadores/as da limpeza, aboaráselles o complemento de quenda fixo do Sergas.

Artigo 15º.-Saúde laboral.

1. Segundo o previsto na LPRL e co acordo do comité de saúde laboral, que será consultado previamente, en consonancia coa avaliación de riscos laborais do centro de traballo, a empresa facilitaralles aos/as traballadores/as, o calzado e a roupa de traballo necesario e acorde ás funcións que vaia realizar cada traballador/a, sendo como mínimo 2 uniformes ao ano, incluíndo calzado, repoñéndose inmediatamente por rotura ou deterioración, outros EPIS necesarios segundo a avaliación de riscos, entregaranse con periodicidade necesaria para cumprir a súa función protectora.

2. No non regulado especificamente neste convenio, será de aplicación o estipulado na vixente Lei 31/1995, do 8 de novembro, Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, Real decreto 486/1997, do 14 de abril e demais lexislación sobre a materia a prol da posta en práctica do antes indicado, así como no camiño de desenvolver o máximo posible a prevención, as partes asinantes acordaron que os delegados de prevención non terán por que coincidir necesariamente cos membros do comité de empresa, contando con crédito horario e garantías necesarias para exercerem o seu labor.

Artigo 16º.-Control médico.

1. Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a efectuar unha revisión médica específica anual, como mínimo, incluíndo como mínimo a xinecolóxica e urolóxica, que será voluntaria para os/as

traballadores/as, e todas aquelas que se consideren necesarias individualmente por postos de traballo, segundo a avaliación de riscos dadas as especiais características do centro de traballo.

2. As revisións serán a cargo da empresa e realizaranse dentro do horario de traballo, sempre que sexa posible, en caso contrario, compensaráselle ao traballador/a en descanso o tempo investido nelas.

Artigo 17º.-Adecuación de prazas vacantes.

No momento en que se produza unha vacante en calquera das quendas ou, ampliación de novas zonas de traballo que xeren unha praza, respectando en todo caso, o previsto no artigo 5 deste texto, a empresa tras a publicidade oportuna, establecerá un prazo dun mes para a recolocación interna.

Os/As traballadores/as interesados/as farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa, facendo constar o seu nome e apelidos, así como a súa antigüidade.

A adxudicación farase por rigorosa orde de antigüidade no centro de traballo, e no caso de que dous ou máis traballadores teñan a mesma, procederase á realización dun sorteo, despois desta recolocación, a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun/dunha novo/a traballador/a. Valorarase a aptitude do traballador ao novo posto de traballo.

No suposto de que o/a traballador/a ao que lle correspondese o cambio de quenda, renunciase á dita quenda, notificando esta, perderá a opción a poder participar na primeira convocatoria seguinte.

Artigo 18º.-Adscripción de persoal.

Ademais do previsto nesta materia no convenio provincial, as partes acordan que no caso dun cambio na contrata da limpeza dun centro de traballo, os/as traballadores/as afectados/as por este convenio, pasarán a estar adscritos/as á nova adxudicataria do servizo, con todos os dereitos e obrigas sempre que se dean as seguintes condicións:

a) Traballadores/as que estean prestando os seus servizos en activo no centro de traballo cunha antigüidade de 3 meses.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estean enfermos, accidentados, en excedencia, no servizo militar ou situacións análogas, sempre que teñan servizos no centro coa antigüidade mínima do punto anterior.

c) Traballadores/as con contrato de interinidade ou análogos dalgúns/unhas traballadores/as relacionados/as nos puntos anteriores.

d) Traballadores/as de novo ingreso que por exigencias do cliente se incorporen ao centro de traballo como consecuencia de ampliacións de contrata dentro dos últimos 3 meses e non se encontren nos supostos anteriores.

e) A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para a empresa entrante, para a saínte e para o/a traballador/a.

Artigo 19º.-Dereitos sindicais e acción sindical.

Recoñécesense todos os dereitos sindicais e de empresa en toda a súa amplitude, permitindo as tare

fas de información e propagandas sindicais, sen máis límite que o que a lei estableza como preceptivos e, para o seu mellor exercicio regúlase o seguinte:

1. Dereitos e garantías sindicais.

O comité de empresa e delegados de persoal terán dereito a recibir información, emitir informes e, exercer un labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozarán das garantías en materia disciplinaria de non-discriminación, exercicio da liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

2. Dereitos sindicais.

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

3. Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá, polo menos, dun crédito horario de 15 horas mensuais retribuídas para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse estas

nos distintos membros do comité de empresa, en cómputo anual, nun ou en 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 cun tempo mínimo de 24 horas, salvo situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente.

#### 4. 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, deixando os reténs precisos, se fose necesario.

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

A presidencia das asembleas comunicarlle á dirección da empresa a convocatoria delas cunha antelación de 48 horas, salvo casos excepcionais que será suficiente un aviso previo de 24 horas de antelación.

A empresa facilitará un local adecuado para a realización das asembleas.

#### 5. Delegados sindicais.

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

O delegado sindical deberá ser un/unha traballador/a que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen represente 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 a el no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou a 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 pero sen voto.

d) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do comité de empresa, 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 dito centro.

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

f) Participarán nas negociacións dos convenios colectivo facilitándolle a empresa os permisos retribuídos para tal fin.

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

#### 6. Comités de saúde laboral.

En cada centro de traballo que contén 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.

Os delegados de prevención terán entre outras as seguintes competencias:

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

Artigo 20º.-Comisión mixta paritaria.

Como órgano de interpretación, vixilancia do seu cumprimento e conciliación, créase a seguinte comisión mixta paritaria dos negociadores:

Pola parte empresarial, os representantes legais ou persoa que designe.

Pola parte social, os representantes legais dos traballadores asinantes do convenio colectivo que representen ao 50% dela para efectos de voto; para que os acordos da parte social sexan válidos terán que ser aprobados pola maioría absoluta dos seus compoñentes.

Artigo 21º.-Solución de conflitos.

A partes asinantes deste convenio colectivo acordan, durante a súa vixencia someterse ás disposicións no acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos seus propios termos.

Artigo 22º.-Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación o convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, en todo o aquí non pactado, ou que estándoo sexa máis beneficioso para os traballadores. É dicir, que non se fai unha comparación global, senón conceptual, o que implica que cada mellora que exista naquel convenio sexa automaticamente aplicada aos traballadores afectados por este, tanto se neste non existe a cláusula de referencia, como mesmo existindo a mellora. Non será de aplicación o convenio colectivo mencionado no relativo a retribucións ordinarias, salvo que estes mellorasen o aquí pactado.

Disposición adicional única

As partes negociadoras deste convenio comprométense ao remate da negociación a establecer os mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

De ser asinado un convenio do sector de ámbito galego, as partes definidas no ámbito funcional deste, subróganse nel, respectándoseles aos/ás traballadores/as aquelas condicións máis beneficiosas deste convenio colectivo.

Para o non previsto neste convenio haberá que se ater o disposto no convenio provincial de limpeza de edificios e locais da Coruña, ordenanza laboral de limpeza, Estatuto dos traballadores, LOLS, ou, estando en mellora a normativa do Sergas e demais lexislación laboral aplicable.