

**Convenio colectivo do persoal de limpeza do Complexo Hospitalario Xeral-Calde, Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xosé
(Anos 2000-2002)¹**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

As estipulacións deste convenio serán de aplicación ó persoal de limpeza adscrito á empresa concesionaria do servizo nos centros de traballo do Complexo Hospitalario Xeral-Calde-Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xosé, con independencia da modalidade de contratación que os vincule coa empresa.

Artigo 2º.- Ámbito temporal.

Con independencia da súa publicación no BOP, o convenio terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2000 ata o día 31 de decembro de 2002. Entenderase automaticamente denunciado con tres meses de antelación ó seu vencemento. As partes comprométese a iniciar as negociacións e formalizar a mesa dous meses antes do remate da súa vixencia. Mentres non entre en vigor o novo convenio, manteranse en vigor tódalas súas cláusulas normativas.

Artigo 3º.-Xornada laboral, descansos e quendas.

A xornada será continuada en quendas de mañá, tarde e noite, con trinta minutos de descanso en cada unha delas, contados como xornada efectiva para tódolos efectos. A xornada establécese nun máximo de 40 horas semanais de traballo efectivo. O horario será establecido de común acordo entre a empresa e as/os representantes das/os traballadoras/es.

Ademais dos días legalmente establecidos, as/os traballadoras/es desfrutarán:

-En concepto de días de libre disposición, nove días ó ano.

-En concepto de sábados verdes, dous de cada tres sábados.

O necesario calendario de libranzas por estes conceptos deberá ser acordado entre a empresa e as/os representantes das/os traballadoras/es.

A empresa elaborará un calendario mensual coa distribución diaria da xornada.

Artigo 4º.-Organización do traballo.

A organización do traballo, de conformidade co prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo anterior, as/os representantes das/os traballadoras/es terán competencias de orientación, proposta, emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de acordo coa lexislación vixente e de acordo co establecido neste convenio.

Artigo 5º.-Contratación e emprego.

Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, exceso de pedidos, en base ó establecido no convenio provincial, como norma subsidiaria, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezoito meses, contados desde o inicio da relación laboral. No caso de se concertaren tales contratacións por prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogadas mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

A posibilidade de concertar contratos eventuais dos previstos no artigo 15.1º b) do R.D. lexislativo 1/1995, coa duración máxima prevista no presente artigo, non poderá empregarse para o caso dos contratos concertados por tempo inferior a 12 horas á semana ou 48 ó mes. Nos contratos de interinidade, se a duración fose superior a dous anos, o traballador, ó seu cesamento, percibirá unha indemnización de doce días por ano ou fracción.

Artigo 6º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio terá dereito ó desfrute ininterrompido dun mes de vacación

¹ Publicado no DOG núm. 79, do 24 de abril de 2001.

retribuídas, no período comprendido entre o 1 de xullo e o 30 de setembro, sen que isto signifique que non se poida desfrutar delas fóra deste período sempre que exista previo acordo entre a empresa e a/o traballadora/or.

Con efectos desde o ano 2001, os/as traballadoras/es que no momento de desfrutaren as vacacións se atopen de baixa por enfermidade ou accidente terán dereito a desfrutalas inmediatamente despois de producirse a alta e dentro do ano natural.

A empresa, de común acordo coas/cos representantes das/dos traballadoras/es, elaborará cada ano as quendas correspondentes, seguindo unha orde rotatoria de preferencia, e coa suficiente antelación. As vacacións non poderán ser substituídas por compensacións económicas, e a súa remuneración será a mesma cás restantes mensualidades. Do centro de atención continuada, que remunera a nocturnidade e a festividade, obterase a media dos tres últimos meses anteriores á data do desfrute.

Artigo 7º.-Permisos e licencias.

a) Quince días naturais por matrimonio.

b) Catro días por nacemento de fillo e por enfermidade grave, ou falecemento de cónxuxe, pais, fillos, irmáns, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos. Cando exista desprazamento fóra da provincia, o permiso ampliarase a seis días.

c) Tres días por falecemento ou enfermidade grave de avós e netos da/do traballadora/or ou do seu cónxuxe. Tres días nas mesmas condicións, no caso de tíos, sobriños e curmáns, cando exista convivencia no mesmo domicilio; en caso contrario, o permiso será dun día. Terá a consideración de enfermidade grave, para efectos dos permisos por ese concepto, os supostos de intervención cirúrxica con anestesia xeral ou epidural, e, en caso de enfermidade que non precise cirurxía pero si hospitalización, cando a súa duración sexa superior ó número de días ós que afecta este dereito. Cando o que se realicen sexan probas médicas que requiran anestesia xeral ou epidural, soamente xerarán dereito ó número de días que o familiar enfermo xerador do dereito permaneza hospitalizado, ata o límite dos 3 ou 4 días segundo o grao de parentesco.

d) Tres días por traslado do domicilio habitual.

e) Polo tempo establecido para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados pola lei. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal, sindical ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

f) No suposto de parto, en consonancia co disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral, a muller traballadora terá dereito a un período de descanso laboral de dezaseis semanas, que se desfrutarán de xeito ininterrompido, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión. Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

g) No caso de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección da traballadora ou traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutab de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

h) Así mesmo, a traballadora ou traballador terá dereito a un período de excedencia non superior

a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

i) Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, as traballadoras e traballadores para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, se é o caso, se viñese desfrutando. O período no que a traballadora ou o traballador permaneza en situación de excedencia será computable para efectos de antigüidade. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

j) As traballadoras, por lactación dun fillo ou dunha filla menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

k) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

l) Con previo aviso (dispensando en casos urxentes) e xustificación, quedan incluídos neste punto os permisos retribuídos que se conceden polo tempo necesario para a asistencia a consulta médica da Seguridade Social, tanto de atención primaria como de especializada, cando o horario da consulta coincida coa xornada de traballo.

m) Igualmente dous membros de cada unha das partes que integren a comisión paritaria estudarán a concesión, caso por caso, de permisos temporais non retribuídos de ata un mes de duración.

Nas licencias non previstas expresamente aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, aprobado polo R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Artigo 8º.-Excedencias.

Toda/o traballadora/or fixa/o cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a seis meses e non superior a cinco anos.

A/O traballadora/or excedente terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante o período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa terá que ser solicitada cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por un tempo máximo de dous anos, a traballadora ou traballador terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses da dita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo de seis meses para a súa incorporación, debendo o traballador ou traballadora efectuar o aviso previo con un mes de antelación. Pasados os seis primeiros meses de excedencia sen que a traballadora ou traballador fixese uso do seu dereito, xa non poderá volver á empresa ata esgota-lo período total de excedencia voluntaria.

Artigo 9º.-Equiparación retributiva.

As retribucións do persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que perciba o persoal estatutario do Sergas encadrado no grupo E, na categoría de pinche de cociña. Os encargados de centro ou edificio serán equiparados retributivamente á categoría de celador encargado de lavandería.

Aplicaranse de forma automática os aumentos e melloras que sexan concedidos para o dito persoal e dende a mesma data da súa concesión ou dos seus efectos. As retribucións seranlle devengadas ó persoal polos mesmos conceptos e nas mesmas contías que ó persoal do Sergas. Enténdese que a equiparación abrangue igualmente os complementos por antigüidade,

nocturnidade, festividade e turnicidade. O complemento por nocturnidade (complemento de atención continuada, modalidade A, do Sergas), enténdese referido a unha xornada de 35 horas en cómputo bisemanal; con efectos a partir da sinatura deste convenio, as horas que excedan das 35 serán remuneradas a maiores e segundo o cálculo proporcional que corresponda por hora nocturna traballada.

Artigo 10º.-Incapacidade temporal ou enfermidade profesional.

No caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, enfermidade profesional e accidente, sexa ou non de traballo, a empresa completará ata o 100% das retribucións desde o primeiro día e mentres dure tal situación.

Artigo 11º.-Horas extraordinarias.

Consideraranse como tales as que excedan da xornada laboral establecida no presente convenio, quedando reducida a súa realización a causas de forza maior ou de carácter estrutural. O seu aboamento realizarase co incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria ou compensarase en descansos, a opción do/da traballador/a.

Artigo 12º.-Embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo. Haberá que aterse en todo caso, ó disposto no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, coa redacción dada pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 13º.-Liquidación por cesamento.

1. Cando o/a traballador/a cause baixa na empresa seralle aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2. A empresa aboará ós/ás traballadores/as que, tendo a idade que seguidamente se expresa, causen baixa na empresa pola súa vontade, as seguintes cantidades en concepto de premio de constancia:

-Ós 60 anos: 925.000 pesetas.

-Ós 61 anos: 775.000 pesetas.

-Ós 62 anos: 575.000 pesetas.

-Ós 63 anos: 375.000 pesetas.

-Ós 64 anos: 200.000 pesetas.

As cantidades mencionadas establécense para aquelas persoas contratadas a xornada completa. Nos contratos a tempo parcial serán percibidas proporcionalmente ó tempo contratado. As contías serán revisadas anualmente, aplicándolle -lo incremento porcentual que sexa de aplicación ós salarios.

Artigo 14º.-Subrogación do persoal.

Ó remate da concesión da contrata de limpeza, as/os traballadoras/es da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritas/os á nova titular da contrata, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas da anterior adjudicataria con respecto a tódalas traballadoras e traballadores (antigüidade, xornada, horario, modalidade das contratacións, calendario de vacacións e representación sindical), calquera que sexa a situación na que se atopen e a modalidade do seu contrato de traballo, coa única excepción daqueles/as que fosen incorporados/as nos últimos catro meses, se a dita incorporación non se debe á ampliación da contrata ou a unha esixencia expresa do cliente.

No prazo de tres días hábiles, a empresa saínte deberá facilitar á entrante a seguinte documentación:

-Certificado do organismo competente de estar ó día no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocópia das últimas nóminas mensuais das traballadoras e traballadores afectadas/os.

-Fotocopias dos TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos últimos cinco meses.

-Relación de persoal na que se especifique: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das vacacións.

A empresa saínte estará así mesmo obrigada a liquidar á entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos das/dos traballadoras/es ou obxecto de que estas/es poidan disfrutar completas as súas vacacións e cobrar integramente as pagas correspondentes.

As traballadoras e traballadores que no momento do cambio de titularidade dunha contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, cumprindo o servizo militar ou en situación análoga, pasarán a estar adscritas/os á nova titular, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas da empresa saínte.

O contrato de traballo entre a empresa saínte e as traballadoras e traballadores soamente se extingue no momento no que se produza a subrogación deste por parte da nova adxudicataria. A aplicación deste artigo seralles de obrigado cumprimento ás partes ás que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e persoal, sen que desapareza o seu carácter vinculante por efecto de que a empresa adxudicataria do servizo suspenda este por un período inferior a seis meses.

Artigo 15º.-Roupa de traballo.

Proverase ás/ós traballadoras e traballadores de roupa de traballo axeitada e regulamentaria: fundas, batas ou pixamas unha vez ó ano, o mesmo que zocos ou zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acordo entre as partes, en función das preferencias do persoal ou da idoneidade dun tipo ou outro de calzado. Proverase de roupa e calzado impermeables e de abrigo ó persoal que teña que realizar tarefas continuas á intemperie, en réxime de choivas frecuentes. A roupa que leve gravado o anagrama da empresa deberá ser devolta a esta no momento no que se entregue a nova.

Artigo 16º.-Seguro de vida.

Con efectos desde a entrada en vigor deste convenio, a empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo en favor de todos e cada un dos/das traballadores/as, que cubrirá as contingencias de morte, incapacidade total, absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluído o accidente in itinere. O capital subscrito será de:

-Morte ou invalidez total, 2.750.000 pesetas.

-Invalidez absoluta ou gran invalidez, 3.000.000 de pesetas.

A revalorización destas contías queda ligada á revisión que sufran as cantidades pactadas no convenio colectivo provincial de limpeza e edificios.

Artigo 17º.-Recoñecemento médico.

A empresa concesionaria do servizo queda obrigada a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro centro asistencial similar, un recoñecemento anual como mínimo para todo o persoal. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa.

Artigo 18º.-Acción sindical.

Haberá un crédito de 4 horas anuais para a celebración de asembleas de traballadores/as no centro de traballo, convocadas polos sindicatos que desempeñen a representación dos traballadores e traballadoras. Para a celebración das ditas asembleas procurarase non empregar máis dunha hora en cada ocasión e fixa-lo horario de acordo coa empresa para entorpece-lo menos posible o proceso productivo.

A empresa permitirá en toda a súa amplitude as tarefas de información, afiliación e propaganda sindicais, con tal de que estas sexan legais e non alteren o proceso de traballo en circunstancias normais.

Os comités de centro e delegadas/os de persoal terán os dereitos que lles reconece o R.D. Lei 3149/1977, do 6 de decembro. Disporán de espazos visibles e de dimensións suficientes que ofrezan posibilidades correctas de comunicación fácil ós traballadores e traballadoras (taboleiro de anuncios). Non computarán dentro do crédito horario as reunións mantidas coa empresa, nin as reunións da comisión paritaria.

A empresa dará conta das novas contratacións que realice á representación legal dos traballadores/as.

Por requirimento do persoal afiliado ás centrais sindicais asinantes do presente convenio, a empresa descontará da súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente, que será ingresado na conta bancaria que oportunamente se determine.

As/os membros do comité ou delegadas/os de persoal gozarán de inmunidade representativa durante o seu mandato e no ano seguinte a que este remate para o relacionado con posibles sancións baseadas na acción da/do traballadora ou traballador na súa función representativa. Os comités de centro e delegadas/os de persoal virán obrigadas/os a colaborar coa empresa en canto poida redundar en beneficio da boa marcha dela, especialmente no que se refire ó estricto cumprimento das obrigas de tódalas traballadoras e traballadores.

Artigo 19º.-Seguridade e saúde.

As organizacións que subscriben este acordo desenvolverán as accións e medidas de seguridade e saúde laboral que resulten necesarias para acadar unhas condicións de traballo onde a saúde da/do traballadora/or non se vexa afectada por estas. As formulacións destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a acadar unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, desenvolvendo obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación dos riscos na súa orixe, e a participación sindical nos centros de traballo.

A empresa deberá dotarse dun plan de prevención en materia de saúde e seguridade, así como dos servizos necesarios para a súa realización, de acordo cos criterios recoñecidos internacionalmente, se a empresa contratante (Sergas) non incluíse no seu propio plan a actividade da limpeza.

As/os traballadoras/es, a súa representación legal e/ou as organizacións sindicais asinantes participarán na mellora das condicións de traballo nos lugares onde se desenvolve a súa actividade laboral. Esta participación desenvolverase de acordo coa normativa vixente ó respecto.

Extremaranse as medidas de seguridade e saúde nos traballos especialmente tóxicos e perigosos, adoptando as oportunas accións preventivas.

Ante a realidade que supón a existencia de persoas que, polas súas características especiais, son máis susceptibles ante determinados riscos, deberase ter en conta medidas preventivas especiais.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Comisión mixta paritaria.

As partes asinantes deste convenio constituirán unha comisión paritaria coas funcións de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia de canto se estipula no presente convenio, composta por cinco representantes da empresa e cinco en representación dos sindicatos asinantes. As decisións tomaranse por maioría simple. Así mesmo, se houber discrepancias, as partes asinantes acordan someterse ás disposicións contidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo), nos propios termos nos que están formuladas.

Segunda.-Normas subsidiarias.

Para o non previsto no presente convenio, haberá que atermarse ó que dispón o convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais de Lugo, Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Terceira.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera persoa afectada polo convenio.

Disposición adicional

As partes asinantes do presente convenio comprométese a utiliza-lo idioma galego como forma

de expresión nas súas relacións laborais.

ANEXO

O réxime retributivo do persoal do Sergas, que lle é de aplicación ó persoal regulado polo presente convenio, é o establecido no Real decreto lei 3/1987, do 11 de setembro. As contías vixentes para o ano 2000 son as establecidas na Orde do 14 de xaneiro de 2000 da Consellería de Economía e Facenda pola que se dictan normas sobre a confección de nóminas do persoal ó servizo de Administración autonómica (Diario Oficial de Galicia nº 15, do luns, 24 de xaneiro). Para o ano 2001 son as establecidas na Orde do 18 de xaneiro (Diario Oficial de Galicia nº 16, do martes, 23 de xaneiro).