

**I Convenio colectivo do sector da limpeza do Complexo Hospitalario de Pontevedra
(Hospital Montecelo – Hospital Provincial de Pontevedra)
(Ano 2002)¹**

Artigo 1º.-Ámbito provincial.

Este convenio afecta a tódolos/as traballadores/as do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Pontevedra, e nomeadamente ós/ás traballadores/as do Hospital Montecelo e do Hospital Provincial. Enténdese que o presente convenio afecta ós dous centros, non así a efectos de centro de traballo que serán diferenciados, polo que os/as traballadores/as que presten servizos nun centro determinado non poderán

ser trasladados a outro sen que exista acordo entre as partes, agás cando se produza o peche dalgunha das instalacións nos centros antes indicados e que tal circunstancia supoña a redución da actividade laboral; se os/as traballadores/as afectados non desexasen ser trasladados, a empresa abrirá un prazo de 15 días para solicita-lo traslado daqueles/as traballadores/as que, sen verse afectados/as, queiran optar ó mesmo. Se houbera máis demanda que oferta procederase ó traslado por orde de antigüidade. De non haber ningún/ha solicitante a empresa procederá ó traslado daqueles/as traballadores/as de menos antigüidade. Se o centro que reduciu a súa actividade laboral a volvese incrementar, o/a traballador/a obxecto de traslado sería o primeiro/a que tería dereito se desexase a volver ó posto de procedencia.

Artigo 2º.-Vixencia de duración e denuncia.

O presente convenio substitúe o actual para o Hospital Montecelo-Eurolimp, publicado no BOP o día 26-9-1996, e ó actual para o Hospital Provincial-Eulen, publicado no BOP o día 18-6-1998. Entrará en vigor o día 14 de novembro de 2001, e a duración do mesmo será ata o 31 de decembro de 2002, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos no presente convenio en función dos aumentos que se produzan no persoal subalterno do Sergas na dita data, ou na mesma porcentaxe que lle corresponda ó último grupo do persoal do Sergas.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por calquera das partes con alomenos 3 meses de antelación ó seu vencemento ou ó de calquera das súas prórrogas. Non obstante, a denuncia do convenio non significará modificación ningunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Artigo 3º.-Equiparación.

Os/as traballadores/as afectados por este convenio terán unha equiparación ó persoal non sanitario do grupo E do Sergas ou grupo que o substitúa do Complexo Hospitalario de Pontevedra, e todo cambio que repercuta neste persoal será de inmediata aplicación ós/ás traballadores/as que se rexen por este convenio.

Artigo 4º.-Xornada laboral e descansos.

1. A xornada de traballo do persoal do sector da limpeza será a mesma que a do persoal non sanitario do Complexo Hospitalario de Pontevedra, con 30 minutos de descanso en cada unha das quendas de mañá, tarde e noite contados como xornada efectiva para tódolos efectos.

2. Respectaranse, como cláusula convencional, as quendas de traballo existentes en cada un dos centros de traballo, sen prexuízo de que poidan ser modificados polas causas e polo procedemento legalmente establecido.

¹ Publicado no DOG núm. 289, do 4 de decembro de 2001

3. As libranzas serán as mesmas que lle correspondan ó persoal do Sergas do grupo E, ou grupo que o substitúa, do Complexo Hospitalario de Pontevedra, e calquera cambio que o Sergas acorde co seu persoal será inmediatamente efectivo para o sector da limpeza.

Na táboa anexa especificanse as libranzas actualmente vixentes.

Artigo 5º.-Vacacións.

1. Todo o persoal afectado por este convenio ten dereito ó desfrute ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas a desfrutar entre os meses de xullo e agosto.

Sen que isto signifique que non se poidan sacar fóra deste período sempre que exista previo acordo entre a empresa e o/a traballador/a que o solicite. Non suporán perda de dereito a vacacións, nin desconto do tempo efectivo das mesmas os períodos de IT derivada de enfermidade común, accidente ou maternidade, aínda que estea fixado no calendario.

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

3. A empresa, de acordo co comité, elaborará cada ano o almanaque coas quendas correspondentes seguindo unha rotatoria, e ó mesmo tempo estará exposto como mínimo con dous meses de antelación ó desfrute das vacacións.

4. Todo o persoal ten dereito ó desfrute de 9 días retribuídos ó ano, os cales serán a libre disposición do/da traballador/a primando a prestación do servizo, e poderá engadilos ó período de vacacións cando por algunha das circunstancias expostas no punto 1 sexan desfrutadas fóra do período establecido, e esas situacións reflectidas no punto 1 non suporán desconto ningún no desfrute efectivo deles.

Artigo 6º.-Festivos.

1. A contía que o/a traballador/a percibirá por realiza-la súa xornada en día festivo ou domingo será a mesma que perciba o persoal subalterno do Sergas ou grupo que o releve.

2. Ós/as traballadores/as que realicen a súa xornada os días 24, 25 e 31 de decembro e os días 1 e 6 de xaneiro, a empresa concederálle-lo complemento de atención continuada como se de festivo se tratase, na mesma contía e modalidade que o persoal subalterno do Sergas.

Artigo 7º.-Retribucións.

1. As retribucións de todo o persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que perciba o persoal non sanitario do Sergas encadrado no grupo E, ou grupo sustitutorio, do Complexo Hospitalario de Pontevedra, establecéndose como cantidades mínimas as que figuran na táboa anexa, aplicándose de xeito automático os cambios que a estes lles sexan concedidos, así como tódolas gratificacións e complementos de nova creación.

2. En caso de IT, accidente ou maternidade a empresa incrementará as prestacións da seguridade social ou mutua de accidente de traballo ó 100% das retribucións dos traballadores.

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

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

5. As pagas extraordinarias faranse efectivas coas mensualidades de xuño e antes do día 15 de decembro, e a súa contía será a mesma que a que reciben os traballadores/as do Sergas do grupo E, ou grupo que o substitúa.

6. A empresa está obrigada a entrega-la nómina ou documento que acredite o cobramento do salario dentro da xornada efectiva de traballo.

7. O fixado nos puntos 1 e 5 deste artigo axustarase ás modificacións de carácter xurídico que poidan afectar ó grupo E do Servicio Galego de Saúde ou grupo que o releve.

8. Tódolos conceptos retributivos serán de igual contía ó persoal do Sergas.

Artigo 8º.-Horas extraordinarias.

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

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

3. A contía que se percibirá por cada hora extraordinaria realizada será a mesma que o Sergas aboa ó personal do grupo E, ou grupo que o releve.

4. O empresario está obrigado a lles subministrar mensualmente ós representantes dos traballadores información sobre as horas extraordinarias realizadas na empresa especificadas as súas causas.

Para o non recollido neste artigo a empresa estará obrigada ó estricto cumprimento do artigo 35 do ET e o incumprimento del será considerado falta grave.

Artigo 9º.-Complemento por quendas.

O complemento por quendas é de aplicación a tódolos/as traballadores/as de limpeza, independentemente da súa quenda.

Artigo 10º.-Cadros de traballo.

Os cadrantes de quenda de traballo e libranzas estarán expostos no taboeiro de anuncios antes do día 20 do mes anterior á data de cumprimento deles, e unha vez expostos só se poderán modificar en caso de forza maior por catástrofe ou accidente, e sempre que no centro de traballo se requira unha presenza de traballadores/as maior da habitual, e a copia dos mesmos debidamente cuñada e asinada pola persoa ou persoas que representan á empresa en cada centro de traballo, será entregada ós/ás membros do comité ou delegados/as de persoal, así como a copia de todas aquelas modificacións que poidan sufrir os cadros ó longo do mes.

Artigo 11º.-Licencias retribuídas.

Logo de solicitude dos/as traballadores/as afectados/as considerarase licenza retribuída polo tempo e os casos seguintes:

a) Matrimonio do/a traballador/a, 20 días naturais.

b) Matrimonio de pais, fillos/as ou parentes que convivan co/a traballador/a, 2 días naturais. Se o casamento ten lugar fóra da Comunidade Autónoma a licenza será de 5 días naturais.

c) Parto da esposa ou adopción, 5 días laborais. No caso de adopción a licenza desfrutarase no momento da acollida no domicilio.

d) Morte ou enfermidade grave: do cónxuxe, 5 días laborables. Do pai/nai e fillo/a, 3 días laborables.

Se o/a traballador/a e os parentes anteriormente detallados convivisen, a licenza será de 5 días naturais.

No caso dos avós/oas, irmáns/ás, cuñados/as e netos/as por consanguinidade ou afinidade, 2 días laborables.

Os restantes parentes, non mencionados con anterioridade, que convivan na unidade familiar, tamén causarán licencia de 2 días laborables.

e) Morte de tío/a, 2 días naturais.

f) Traslado de domicilio, 2 días laborables.

g) O tempo necesario para asistir ó médico especialista da Seguridade Social.

Así mesmo terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir ó consultorio médico con fillos/as menores de 12 anos ou diminuídos/as, cun máximo de 3 veces por mes, sempre que o horario coincida coa xornada laboral do mesmo ou do seu cónxuxe ou compañeiro/a.

Igualmente o traballador, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata 5 días de licencia e unha vez ó ano, non retribuídos pola empresa.

Para o recollido nos puntos a), b), c), d), no referente á morte de familiares, e) e f) as licencias concederanse a petición do traballador/a no momento no que sucede o acontecemento.

No caso de se produci-lo feito antes do comezo da xornada laboral computarase desde ese día, e se acontecese durante ou rematada a mesma computarase desde o día seguinte.

Así mesmo, para o recollido no punto d), no referente a enfermidade grave, as licencias concederanse a petición do traballador/a mentres dura o proceso que as causa, e a súa duración non excederá do dito proceso.

Artigo 12º.-Licencias non retribuídas.

1. O/a traballador/a, solicitándoo antes do día 20 do mes anterior ó inicio, terá dereito a dispor de ata 3 meses ó ano de licencia non retribuída pola empresa.

2. Todo/a traballador/a que teña ó seu cargo algún menor de seis anos ou diminuído físico ou psíquico terá dereito a unha redución de xornada de traballo de 1/3 a 1/2.

Artigo 13º.-Embarazo 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 estará obrigada en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

2. A traballadora ten dereito a 16 semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaoto semanas. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada, así como calquera mellora que recolla a lexislación vixente.

3. Por lactación dun fillo menor dun ano terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

4. Terá dereito a permiso retribuído para asistir á preparación para o parto e para novas técnicas de fecundación.

5. Tamén terá dereito a elixir a data das súas vacacións reglamentarias.

6. Para todo o non previsto neste artigo seguirase o establecido con carácter xeral no ET e demais normativa vixente.

Artigo 14º.-Control médico.

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

-O recoñecemento xinecolóxico.

A revisión será por conta da empresa, e realizarase dentro da xornada laboral se fora posible.

Así mesmo, a empresa obrígase a xestionar perante o Sergas ou a mutua laboral as vacinas precisas en función do risco de cada traballador/a ou grupo de traballadores/as.

Artigo 15º.-Roupa de traballo.

Proveerase a tódolos/as traballadores/as de roupa de traballo adecuada.

Feminino:

Pantalón e casaca cada seis meses.

Zocos cada seis meses.

Chaqueta cada tres anos.

Guantes, os que sexan necesarios.

Masculino:

Pantalón e camisa cada seis meses.

Chaqueta cada seis meses.

Zocos cada seis meses.

Guantes, os que sexan necesarios.

Ademais, a tódolos/as traballadores/as que realicen as súas tarefas en zonas con auga, zonas radioactivas, infecciosas ou exteriores disporán das pezas de roupa necesarias e do calzado apropiado.

A entrega das pezas de roupa e calzado efectuarase no mes de xaneiro.

Artigo 16º.-Excedencias.

1. Todo/a traballador/a cun antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 6 meses e non superior a 10 anos.

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

2. Excedencia por maternidade unha vez que se esgotou o período por licencia maternal, a traballadora poderá solicita-la dita excedencia ata que o neno cumpra os tres anos, e os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin á que se viña disfrutando, dando todo isto dereito á reserva do posto de traballo e a antigüidade, e a mesma computarase durante o tempo en que dure a excedencia.

3. Os/as traballadores/as suxeitos/as a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordes á súa titulación, oficio, etc., gozando durante este tempo duna excedencia especial durante o tempo en que dure o contrato. Ó remate del, o traballador incorporarase de inmediato ó seu posto de traballo mantendo a antigüidade.

4. Os/as traballadores/as poden entrar en situación de excedencia forzosa no caso de seren nomeados para o desempeño de cargo político ou sindical conservando o seu posto de traballo e a antigüidade.

5. Excedencia especial: o/a traballador/a terá dereito a un período de excedencia non superior a seis meses con dereito a reserva do posto de traballo e a antigüidade que se seguirá computando ata a reincorporación do/a traballador/a, para os supostos de atención persoal ó conxuxe, pais, fillos, ou irmáns que se atopen en situación de incapacidade ou enfermidade.

Todas estas situacións de excedencia serán igualmente aplicadas nun posible cambio de empresa contratante do servizo, quedando polo tanto a nova empresa obrigada a cumprir-lo dito acordo

respectando tódolos dereitos adquiridos polo/a traballador/a a tódolos efectos incluída a antigüidade.

Artigo 17º.-Cambios realizados polos/as traballadores/as.

Tódolos/as traballadores/as terán dereito á realización de cambios de día libre e de quendas para aqueles traballadores/as que realicen a súa actividade laboral en quenda rotatoria, solicitándoo previamente ós/ás encargados/as dos centros de traballo; os que, agás causa xustificada que se terá que facer constar por escrito o/a traballador/a, deberán concedelo.

Artigo 18º.-Recolocación de prazas.

No momento que se produza unha praza vacante pola circunstancia que sexa, ou ampliación de novas zonas de traballo que xeren unha praza, a empresa de acordo co comité abrirá un prazo e quince días para a recolocación interna, e tódolos traballadores/as interesados/as farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa. A adxudicación farase por rigorosa orde de antigüidade, e no caso de que dous o máis traballadores/as teñan a mesma antigüidade procederase á realización dun sorteo. Despois desta recolocación a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun/ha novo/a traballador/a.

Tódolos/as traballadores/as que accederan á recolocación interna e lles fose concedida, ó cabo de dous anos, se así o desexan, terán dereito a poder optar á seguinte que se produza.

En todo caso, primará a aptitude demostrable do traballador ó novo posto. A empresa queda obrigada a emitir informe ó comité de empresa especificando as causas que a levan a non concede-la dita recolocación.

Artigo 19º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional para a realización de funcións ou tarefas propias de grupos ou categorías inferiores só será posible se existen necesidades urxentes ou imprevistas e non poderá ter unha duración superior a un mes e medio ininterrompidos, ou de 50 días nun período de doce meses, evitando as empresas reiterar estes cambio nun/ha mesmo/a traballador/a. Mantendo o/a traballador/a a retribución de orixe, e a empresa estará obrigada a informa-los representantes dos traballadores antes da realización delas.

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou categoría equivalente o/a traballador/a terá dereito a que se recoñeza o ascenso de inmediato e a recibí-los correspondentes incrementos salariais encadrados nas categorías profesionais do Sergas, entendendo por iso todas aquelas funcións que correspondendo a categorías profesionais superiores e recollidas nos estatutos do persoal sanitario non facultativo do Sergas sexan encomendadas ós/ás traballadores do sector da limpeza encadrados no grupo E, ou grupo que o substitúa.

A mobilidade funcional do traballador efectuarase sen menoscabo da dignidade do/a traballador/a e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional. Non caberá invoca-las causas de despedimento obxectivo por falta de adaptación ó novo posto de traballo nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Artigo 20º.-Modificación das condicións de traballo.

A empresa está obrigada a lle comunicar ó comité calquera decisión que tome para modifica-las condicións de traballo, así como as razóns que a levan a tomar tales medidas. Estas comunicacións faranse cunha antelación mínima de 30 días e ambas partes mediarán un acordo.

Artigo 21º.-Permisos relacionados coa formación do/a traballador/a.

1. Para concorrer a exames o tempo necesario retribuído.
2. Dereito a elixir quenda mentres dure o curso académico ou o período de formación profesional dentro das quendas existentes.

3. Permiso individual de formación de ata 150 horas por traballador/a e ano académico concedido pola empresa e financiado e controlado por Forcem.

4. Concesión de ata 3 meses de permiso con reserva do posto de traballo e antigüidade.

Artigo 22º.-Vestiaros.

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

1. Dependencias con servicios, duchas, aseos, etc.
2. Cuartos para que o persoal poida cambiarse, dispoñendo cada traballador dun roupeiro apropiado para garda-la roupa e pertenzas persoais. Tamén se facilitará un cuarto apropiado para que os/as traballadores/as poidan descansar-lo tempo que lles corresponde en cada xornada.

Para o non recollido neste artigo seguirase o disposto no R.D. 486/1997, do 14 de abril, de seguridade e saúde, nos lugares de traballo e demais disposicións legais.

Artigo 23º.-Funcións dos/as limpadores/as.

Será función dos /as limpadores/as a execución da limpeza dos locais en xeral e do mobiliario.

Quedan expresamente excluídas as recollidas nos estatutos do persoal ó servizo das institucións sanitarias, da Seguridade Social ou do Servizo Galego de Saúde, agás aquelas que se veñen realizando excepcionalmente en determinadas zonas antes da sinatura deste convenio, e aquelas outras que imponha o prego de condicións, que non sexan propias do persoal do Sergas.

Artigo 24º.-Adscrición do persoal.

No caso de que se produza o remate da concesión da limpeza nos hospitais Montecelo ou Provincial de Pontevedra os/as traballadores/as afectados por este convenio pasarán a ser adscritos á nova titular que se subrogará en tódolos dereitos e obrigas sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo que presten servizos no Complexo Hospitalario de Pontevedra con antigüidade igual ou superior a 4 meses calquera que sexa a modalidade do seu contrato.
2. Traballadores/as que no momento de cambio da titularidade da contrata estean en IT por enfermidade común, accidente ou maternidade ou en calquera dos casos de excedencia recollidos no artigo 16º sempre e cando prestaran os seus servizos no centro de traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo e que reúnan unha antigüidade mínima establecida no punto I.
3. Traballadores que con contrato de interinidade substitúan a algún dos traballadores relacionados no punto 2.
4. Traballadores de novo ingreso que por esixencias da Administración se incorporen ó centro de traballo como consecuencia dunha ampliación da contrata dentro do prazo de denuncia da mesma, mencionado anteriormente.

Non desaparecerá o carácter vinculante deste artigo no caso de que a empresa adxudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses. Este persoal, con tódolos seus dereitos, adscribirase á nova empresa.

Documentos que debe facilita-la empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ó corrente nos pagamentos á Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados/as.
-Fotocopia do TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Relación de persoal na que se especifiquen nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Solcial, antigüidades, categoría, xornada, horario, modalidade contratual e data de desfrute das súas vacacións.

-Copia do documento debidamente dilixenciada por cada traballador/a afectado/a no que se faga constar que recibíu da empresa saínte a súa liquidación de datos proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.

-O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos/as traballadores/as co obxecto de que estes/as cobren integramente as pagas correspondentes, así como o desfrute das vacacións. Nun prazo non superior a 10 días fará entrega das copias dos xustificantes de pagamento ós representantes legais dos traballadores/as.

Artigo 25º.-Seguro de accidente.

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

Morte ou invalidez total: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta: 3.500.000 pesetas.

Grande invalidez: 4.000.000 de pesetas.

As ditas continxencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente in itinere ou enfermidade profesional e as indemnizacións fixadas serán independentes daquelas que lles correspondan ós/ás traballadores/as en virtude da lexislación vixente.

Artigo 26º.-Xubilación.

Os/as traballadores/as poderanse acoller ó Real decreto lei 14/1981, do 4 de agosto, sobre xubilación anticipada ós 64 anos de idade, para tal efecto as empresas comprométese a cubri-las vacantes do persoal que se produzan por xubilación forzosa ou voluntaria.

Todo traballador/a estará obrigado a xubilarse ós 65 anos sempre que teña as cotizacións mínimas para acceder á pensión de xubilación.

Naqueles casos nos que as cotizacións á Seguridade Social sexan inferiores ó establecido legalmente para ter dereito ó cobro de pensións de xubilación, o/a traballador/a terá dereito a permanecer no seu posto de traballo ata acadar-la cotización mínima para tales efectos.

En caso de xubilación anticipada terán preferencia os/as fillos/as do/a traballador/a afectado/a.

Artigo 27º.-Contrato de traballo.

1. A admisión de traballadores/as na empresa realizarase a través dun contrato escrito, tamén se formalizarán por escrito as comunicacións de prolongación ou as súas ampliacións.

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

2. Dadas as especiais características destes centros de traballo, a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, renuncia expresamente a facer contratos de formación.

A empresa só poderá utilizar contratos a tempo parcial indefinidos ou para a realización dunha obra ou servizo determinado cando a xornada laboral destes contratos teña a mesma duración diaria e de forma continuada.

Se se producise a ampliación ou creación dunha nova zona de traballo, a empresa queda obrigada a ofrecerlles ós traballadores/as con contrato a tempo parcial a ampliación da súa xornada ata poder chegar á xornada completa.

3. A empresa está obrigada a entrega-la copia do contrato ós/ás traballadores/as no momento da súa sinatura; así mesmo disporá dun prazo máximo de 10 días para facer entrega da copia básica ós representantes dos traballadores/as, así como de tódalas modificacións e prórrogas deles.

4. Todo o persoal que cubra baixas por enfermidade ou vacacións e non teña praza no cadro de persoal, terá preferencia para incorporarse a ela para efectos de substitucións por enfermidade e vacacións.

Artigo 28º.-Contrato de interinidade.

Será esta modalidade contractual a que empregue para substituír a todo/a traballador/a que estea en situación de excedencia tanto forzosa como voluntaria, así como para substituír-los/as traballadores/as en situación de IT. Nos contratos así realizados deberá figura-lo nome do/a traballador/a substituído, estendéndose a súa duración ata o momento de incorporarse o/a traballador/a substituído ó seu posto de traballo.

Artigo 29º.-Contratos eventuais por circunstancias da produción.

Dadas as particulares condicións dos centros de traballo regulados no presente convenio que contan con traballadores/as fixos/as do centro, o emprego desta modalidade contractual só estaría xustificado nos períodos vacacionais ou, e esporadicamente, en momentos concretos nos que se produza un elevado exceso de traballo con respecto ó que é habitual no sector.

Así mesmo, as empresas farán figurar nos contratos celebrados baixo esta modalidade as causas ou motivos que os xustifiquen, así como a duración exacta deles, as ditas causas e motivos deberán reflectirse con total exactitude e precisión.

No suposto de non producirse a extinción á terminación da vixencia máxima do mesmo, se o/a traballador/a segue prestando servizos á empresa pasará a ser fixo/a do centro de traballo.

Artigo 30º.-Empresas de traballo temporal.

As partes reguladas no ámbito funcional e territorial do presente convenio colectivo, de mutuo acordo, por mor a non crear discriminacións nas condicións laborais dos/as traballadores/as do sector, non recorrerán ós tipos de contratacións reguladas no artigo 43 do ET.

Artigo 31º.-Condicións máis beneficiosas.

Tódalas condicións de calquera índole contidas no presente convenio teñen carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarias que impliquen condicións máis beneficiosas para os/as traballadores/as con respecto ó presente convenio subsistirán.

Artigo 32º.-Dereitos e garantías dos cargos sindicais.

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

Os/as traballadores/as que ostenten a condición de representantes legais dos traballadores e realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán desfrutar-las horas sindicais que puidesen corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior.

Artigo 33º.-Dereitos sindicais.

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

Artigo 34º.-Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse estas nos distintos membros do comité de empresa 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, agás situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente.

Artigo 35º.-Dereito de reunión.

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

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

A presidencia das asembleas comunicarlle á dirección da empresa a convocatoria delas cunha antelación de 48 horas, agás casos excepcionais nos que abondará cun aviso de 24 horas de antelación.

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

Artigo 36º.-Delegados sindicais.

Seccións sindicais: amplíase ás empresas de 50 ou máis traballadores tódolos dereitos sobre seccións sindicais de empresa, os estipulados na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, sempre que o sindicato teña representación no comité de empresa.

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

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

- a) Recadar cotas e distribuír información sindical.
- b) Representar e defende-los intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados ó mesmo, no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a dirección da empresa.
- c) Asistir ás reunións do comité de empresa do centro de traballo e comité de seguridade e saúde con voz e sen voto.

d) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña a disposición do comité de empresa, e estando obrigado a gardar sigilo profesional de todas aquelas materias que legalmente proceda.

e) Ser informado e oído pola dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten en xeral os traballadores do seu centro de traballo e particularmente os afiliados ó seu sindicato que traballen no dito centro.

As seccións sindicais con representación no comité de empresa terán dereito á utilización dun local adecuado no que poidan desenvolver-las súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.

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

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

h) Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do comité de empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, nos mesmos termos que os contemplados neste convenio para o comité de empresa.

Artigo 37º.-Comités de saúde laboral.

En cada centro de traballo que conte con 50 ou máis traballadores constituirase un comité de saúde laboral de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Os delegados de prevención terán, entre outras, as seguintes competencias:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e control dos planos e programas de prevención na empresa.

b) Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a 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 38º.-Seguridade e hixiene.

Dadas as peculiaridades dos centros de traballo regulados polo presente convenio colectivo, as empresas contratantes porán ó alcance dos/as traballadores/as tódolos medios de protección necesarios (mascarillas, guantes, etc.) para evitar que os traballadores/as sufran infeccións, contaxios, etc., sobre todo naquelas áreas hospitalarias nas que pola natureza das enfermidades dos internos as probabilidades de infección ou contaxio sexan máis elevadas. Así mesmo, as empresas contratantes demandarán das empresas principais que todo tipo de obxectos médicos punzantes, cortantes, etc., (xiringas, coitelos) susceptibles de provocar infeccións ou contaxios sexan vertidos en recipientes especiais que eviten calquera contacto entre os/as limpadores/as e os mencionados obxectos.

Ó non regulado especificamente neste convenio será de aplicación o estipulado nos vixentes reais decretos 486/1997, do 14 de abril, e 39/1997, do 17 de xaneiro.

Para a posta en práctica de todo o arriba mencionado, así como no camiño de viabiliza-lo desenvolvemento dos reais decretos arriba mencionados, as partes asinantes deste convenio acordan que os/as delegados/as de prevención terán que ser membros dos comités de empresa ou delegados/as sindicais.

O lavado ou tratamento dos uniformes do persoal de limpeza, que previamente determine o Comité de Saúde e Seguridade e o Servicio de Medicina Preventiva, será realizado pola empresa ou polo Sergas.

Artigo 39º.-Acoso sexual.

As empresas recoñecen o dereito dos/as empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométense a non tolerar ningún comportamento desa natureza.

Acoso sexual: «A conducta de natureza sexual e outros comportamentos baseados no sexo que afecten a dignidade das persoas no traballo, incluída a conducta de superiores e compañeiros/as, de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que

teña efectos sobre o acceso da dita persoa á formación profesional e ó emprego, sobre a continuación deste, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ó emprego. O dito comportamento crea un contorno laboral intimidatorio hostil ou vexatorio para a persoa respecto de sí mesma».

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal como a través dos comites ou delegados de persoal. Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denunciaren actuacións deste tipo.

Artigo 40º.-Non discriminación por razón de sexo.

Os asinantes deste convenio entenden que as accións emprendidas con respecto á igualdade de oportunidades no traballo non darán orixe por si soas a unha igualdade de oportunidades na sociedade, pero contribuirán moi positivamente a conseguir cambios neste sentido. En consecuencia, é importante que se tomen as medidas oportunas para promover a igualdade de oportunidades.

1. Obxectivos da igualdade de oportunidades no traballo.

As organizacións asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para lograla igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

- a) Que tanto as mulleres coma os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ó emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.
- b) Que mulleres e homes reciban igual salario a igual traballo, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido del.
- c) Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal xeito que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Para lograr estes obxectivos teranse especialmente en conta tódalas medidas, subvencións e desgravacións que ofrecen as distintas administracións, así como os fondos nacionais e internacionais.

2. Instrumentos para acadar estes obxectivos.

Para asegurala aplicación das medidas de igualdade de oportunidades no traballo, constituirase unha comisión para o efecto no ámbito deste convenio.

A composición desta comisión será paritaria e estará composta polas partes asinantes del.

Artigo 41º.-Solución de conflitos.

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

Artigo 42º.-Normalización lingüística.

Co ánimo de fomentar a lingua propia de Galicia, o galego, as partes comprométense a fomentar o uso

do galego nos centros de traballo. Para isto, e de xeito progresivo, daranse os pasos necesarios para que os contratos, nóminas, comunicacións internas, etc., estean redactados en lingua galega.

Artigo 43º.-Formación.

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

Por todo o anterior, as partes asinantes acordan propor e executa-las diferentes accións formativas nas súas diferentes modalidades e niveis. Para isto cómpre unha colaboración, segundo as propias posibilidades, ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos/as traballadores/as afectados/as.

Así mesmo, e de cara a conseguir unha formación que responda realmente ás necesidades dos/as traballadores/as, farase de xeito continuado unha avaliación de tódalas accións formativas emprendidas co fin de revisa-las orientacións, propor novas actividades, así como actualiza-la definición dos obxectivos da formación profesional, con este obxectivo crearanse, en cada centro de traballo, comités de formación cunha representación paritaria dos/as traballadores/as e da empresa.

Artigo 44º.-Complemento de penosidade e perigosidade.

Percibirase un complemento de penosidade e perigosidade duna contía de 11.634 pesetas/mes para tódolos/as traballadores/as que teñan que utilizar na súa función máquinas pulidoras ou abrillantadoras, así como que esta función sexa traballos de limpeza altos polos que teñan que utilizar escalas de máis de cinco pasos, así como que teñan que sacar lixo fóra do recinto do hospital.

O/a traballador/a que por causa dunha substitución ou similar tivese que realiza-los traballos anteriormente descritos máis de 5 días laborables seguidos ó mes, empezará a cobra-lo mencionado complemento. Este complemento percibirao nas mesmas condicións o encargado xeral.

Así mesmo, os asinantes deste convenio comprométense a facilitar acceso a estes traballos ó persoal feminino para acadar unha equiparación real entre sexos.

Este complemento absorve calquera outro que tiveran anteriormente.

Artigo 45º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

Co obxecto de resolver cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes na interpretación ou aplicación do presente convenio, constitúese unha comisión paritaria, integrada por tres membros da parte social e tres da empresa, que se reunirá por iniciativa de calquera delas, asinando unha acta na pri-

meira reunión na que figurarán os seis membros da dita comisión. Tamén será función da dita comisión o seguinte:

-Con carácter previo ó exercicio de accións individuais ou colectivas, será requisito imprescindible presentar reclamación ante a comisión paritaria do convenio; transcorridos 10 días dende a interposición da reclamación considérase desestimada a mesma. A comisión estará obrigada antes de emitir resolución a dar trámite de audiencia ó/á traballador/a para que expoña o que considere oportuno.

Disposicións adicionais

Primeira.-As partes negociadoras deste convenio comprométense, ó remate da negociación, a establecer-los mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

Segunda.-De ser asinado un convenio do sector de ámbito galego as partes definidas no ámbito funcional do presente convenio subrogaranse no mencionado convenio do sector de ámbito galego, respectándose-lles ós/ás traballadores/as aquelas condicións máis beneficiosas do presente convenio colectivo.

Terceira.-O presente convenio será de aplicación a todo o persoal do sector da limpeza que cumpra os seus servizos, tanto nos actuais como nos novos centros do Complexo Hospitalario de Pontevedra.

A empresa concesionaria da limpeza nos novos centros hospitalarios, se tivese que realizar contratacións de novos/as traballadores/as, antes de efectuar-las mesmas abrirá un prazo de solicitude nos outros centros do complexo hospitalario para aqueles traballadores ou traballadoras que desexen optar ó traslado.

Cuarta.-A antigüidade existente manterase ata o cumprimento do trienio dentro do ano en vigor, quedando ditos trienios consolidados. Os novos trienios devengarase en función da Lei xeral de orzamentos da Xunta de Galicia.

Disposición derradeira

Para o non previsto no presente convenio, haberá que averse ó disposto na normativa do Sergas, Estatuto dos/as traballadores/as e demais disposicións vixentes.

Táboas salariais

Salario	Complemento destino	Complemento específico	Penosidade toxicidade perigosidade	
Limpador/a	77.645	33.215	25.653	
Ofic. cristaleiro	77.645	33.215	25.653	11.634
Encargado zona	85.040	47.556	27.891	
Encargado xeral	139.537	56.162	47.864	
Respons. equipo	77.645	33.215	26.403	
Encarg. edificio	77.645	33.215	36.460	
Encargado sector	98.459	41.820	30.041	

Antigüidade: computarase en trienios a razón de:

- Mandos grupo D: 2.533 pesetas.
- Resto categorías grupo E: 1.899 pesetas.
- Complemento por traballo en quendas:
- Quenda rotatoria simple: 2.239 pesetas.
- Quenda complexa: 4.477 pesetas.
- Complemento por domingos e festivos: 3.069 pesetas.
- Nocturnidade:
- Primeira e segunda semana: 11.115 pesetas cada unha.
- Terceira e cuarta: 9.202 pesetas cada unha.

ANEXO

Xornada efectiva anual, descansos, vacacións e libre disposición

Módulo noites	Noites ano	LSN	M/T	V	LD	L	Xornada efectiva
Diúrno	0	0	232	30	9	94	1.624
1	1	1	230	30	9	94	1.620
1	2	2	228	30	9	94	1.616
1	3	3	226	30	9	94	1.612
1	4	4	224	30	9	94	1.608
2	5	5	222	30	9	94	1.604
2	6	6	220	30	9	94	1.600
2	7	7	218	30	9	94	1.596
3	8	8	217	30	9	93	1.599
3	9	9	215	30	9	93	1.595
3	10	10	213	30	9	93	1.591
3	11	11	211	30	9	93	1.587
4	12	12	209	30	9	93	1.583
4	13	13	207	30	9	93	1.579
4	14	14	205	30	9	93	1.575
5	15	15	204	30	9	92	1.578
5	16	16	202	30	9	92	1.574
5	17	17	200	30	9	92	1.570
5	18	18	198	30	9	92	1.566
6	19	19	196	30	9	92	1.562
6	20	20	194	30	9	92	1.558
6	21	21	192	30	9	92	1.554
7	22	22	191	30	9	91	1.557
7	23	23	189	30	9	91	1.553
7	24	24	187	30	9	91	1.549
7	25	25	185	30	9	91	1.545
8	26	26	183	30	9	91	1.541
8	27	27	181	30	9	91	1.537
8	28	28	179	30	9	91	1.533
9	29	29	178	30	9	90	1.536
9	30	30	176	30	9	90	1.532
9	31	31	174	30	9	90	1.528
10	33	33	170	30	9	90	1.520

10	34	34	168	30	9	90	1.516
10	35	35	166	30	9	90	1.512
11	36	36	165	30	9	89	1.515
11	37	37	163	30	9	89	1.511
11	38	38	161	30	9	89	1.507
11	39	39	159	30	9	89	1.503
12	40	40	157	30	9	89	1.499

12	41	41	155	30	9	89	1.495
12	42	42	153	30	9	89	1.491
13	43	43	152	30	9	88	1.494
13	44	44	150	30	9	88	1.490
13	45	45	148	30	9	88	1.486
13	46	46	146	30	9	88	1.482
14	47	47	144	30	9	88	1.478
14	48	48	143	30	9	87	1.481
14	49	49	141	30	9	87	1.477
15	50	50	139	30	9	87	1.473
15	51	51	137	30	9	87	1.469
15	52	52	135	30	9	87	1.465
15	53	53	134	30	9	86	1.468
16	54	54	132	30	9	86	1.464
16	55	55	130	30	9	86	1.460
16	56	56	128	30	9	86	1.456
17	57	57	126	30	9	86	1.452
17	58	58	125	30	9	85	1.455
17	59	59	123	30	9	85	1.451
17	60	60	121	30	9	85	1.447
18	61	61	119	30	9	85	1.443
18	62	62	117	30	9	85	1.439
18	63	63	115	30	9	85	1.435
19	64	64	114	30	9	84	1.438
19	65	65	112	30	9	84	1.434
19	66	66	111	30	9	83	1.437
19	67	67	109	30	9	83	1.443
Nocturno	143	143	0	30	9	40	1.430