

Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES, SA, SERVIZO DE LIMPEZA DO HOSPITAL MONTECELO E HOSPITAL PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

Convenio o Acordo: ACCIONA FACILITY SERVICES SA

Expediente: 36/01/0246/2022

Data: 02/01/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRICIÓN E PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 36003491012002.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa ACCIONA FACILITY SERVICES SA, adxudicataria do SERVIZO DE LIMPEZA do Hospital Montecelo e o Hospital Provincial de Pontevedra, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas da organizacións sindicais CIG, CCOO e UGT , e que foi asinado o devandito acordo en data 29 de xuño do 2022.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 5 de outubro do 2022.

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

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

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

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

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación: C81AAA3FN4HSL2S6



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Esta xefatura territorial,

ACORDA:

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

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, en galego e en castelán

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

A Xefa Territorial



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

*CONVENIO COLECTIVO DOS TRABALLADORES DO HOSPITAL PROVINCIAL E HOSPITAL MONTECELO, ADSCRITOS Á EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES S.A.**CAPÍTULO I**ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA***ARTIGO 1: ÁMBITO FUNCIONAL, PERSOAL E TERRITORIAL:**

O presente Convenio Colectivo será de aplicación ao persoal de limpeza que preste os seus servizos no Hospital Montecelo e o Hospital Provincial para a empresa adxudicataria do servizo, e será tamén de aplicación a todas as empresas que no futuro poidan ser adxudicatarias deste servizo, con independencia das modificacións organizativas e/o estruturais que realice o SERGAS nos devanditos hospitais.

Cando entre en funcionamento o denominado “Gran Montecelo”, todos os postos de traballo que supoñan unha ampliación do servizo que actualmente se presta ofertaranse en primeiro lugar ao persoal fixo/indefinido que preste servizos no Hospital Provincial, segundo a quenda de procedencia.

O persoal de limpeza será trasladado do Hospital Provincial ao Hospital Montecelo xunto co servizo hospitalario correspondente e mantendo a quenda na que presta servizo.

No caso de que non existan postos suficientes no servizo trasladado na mesmo quenda de orixe, asignarase provisionalmente aos afectados un posto no mesmo quenda noutro servizo.

Unha vez trasladado todo o persoal do Hospital Provincial ao Hospital Montecelo, a empresa, de acordo coa representación legal dos traballadores, procederá a convocar un concurso xeral de acoplamento do persoal trasladado, no que sairán todos os postos de traballo vacantes xurdidos da ampliación do Hospital Montecelo.

A antigüidade recoñecida na nómina utilizarase como criterio preferente para a súa adxudicación. O concurso realizarase elixindo o posto vacante o traballador de maior antigüidade, continuando correlativamente a elección ata chegar ao de menor antigüidade.

Todo o persoal que participe neste concurso xeral de axuste non poderá participar nun novo axuste ata que transcorresen catro anos.

No caso de que no Hospital Provincial mantivécese algún tipo de servizo sanitario que requirise de servizo de limpeza, se quedasen vacantes, cubriranse, en primeiro lugar, polo persoal do Hospital Provincial e, en segundo lugar, polo persoal do Hospital Montecelo, respectándose a quenda de orixe e adxudicándose por orde de antigüidade.

Unha vez finalizado o proceso de traslado e os acoplamentos das vacantes que puidese haber, se continuasen existindo postos de traballo vacantes no cadro de persoal, a empresa contratará como indefinidos a tempo completo a aqueles traballadores con contrato a tempo indefinido parcial que o soliciten.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

A empresa facilitará á representación legal dos traballadores a lista de aspirantes ao concurso coa súa correspondente antigüidade.

Os asuntos relativos ao traslado non previstos neste artigo someteranse ao acordo da Comisión Paritaria do Convenio.

ARTIGO 2: ÁMBITO TEMPORAL:

O presente convenio terá vixencia desde o 17 de abril de 2016 ata o próximo 31 de decembro do 2024.

Entrará en vigor o día da firma do mesmo.

ARTIGO 3.- DENUNCIA:

O presente Acordo prorrogarase tacitamente de ano en ano se ningunha das partes denunciao con dous meses de antelación ao vencemento do seu mandato ou de calquera das súas prórrogas.

O Convenio será de aplicación ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito, e os incrementos salariais anuais fixados polo SERGAS para o seu persoal aplicaranse no mesmo momento en que entren en vigor para o devandito persoal, con independencia da data de subscrición do Convenio, no caso de que se atope en proceso de negociación.

Efectuada a denuncia, as partes deberán constituír a Comisión Negociadora no prazo máximo de 1 mes.

*CAPÍTULO II**RETRIBUCIÓN***ARTIGO 4.- EQUIPARACIÓN.**

Os traballadores afectados por este convenio terán equiparación ás categorías e condicións de traballo equivalentes ao persoal sanitario das institucións sanitarias do SERGAS (grupos C1, C2 e Agrupación profesional segundo corresponda), e toda mellora que repercuta a este persoal será de inmediata aplicación aos traballadores que se rexen por este Convenio.

ARTIGO 5.- ABONO DE RETRIBUCIÓN.

As retribucións faranse efectivas antes do último día de cada mes.

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

A empresa está obrigada a entregar a nómina ou documento que acredite a cobranza do salario. No caso de que o traballador solicite a impresión da nómina, terá lugar dentro da xornada efectiva de traballo.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTIGO 6.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

O persoal afectado polo presente convenio colectivo percibirá dúas pagas extraordinarias, que se percibirán en xuño e en decembro, na mesma contía que as diferentes categorías equivalentes do persoal estatutario non sanitario das institucións sanitarias do SERGAS.

O pagamento das pagas é semestral e as datas que se computan para o pagamento das pagas serán as seguintes:

- Paga de xullo: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño do mesmo ano. Data de pago: 15 de xuño.
- Paga de decembro: do 1 de xullo ao 31 de decembro do mesmo ano. Data de pago: 15 de decembro.

ARTIGO 7.- PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL.

Segundo o establecido nos acordos coa representación empresarial das concesionarias dos hospitais públicos do SERGAS de data 21/01/2008 e 08/11/2018 para a aplicación retributiva do equivalente á carreira profesional establecida para o persoal do SERGAS para todos os traballadores de contratas do SERGAS que teñan recoñecida a equiparación salarial, aboarase un plus de equiparación profesional da mesma contía que a denominada carreira profesional, segundo os seguintes graos:

- Grupo de inicio: 1 a 5 anos.
- Grao 1: 6 a 11 anos.
- Grao 2: 12 a 17 anos.
- Grao 3: 18 a 24 anos.
- Grao 4: a partir de 25 anos.

ARTIGO 8.- ANTIGÜIDADE.

A antigüidade do persoal será retribuída cos mesmos criterios e contía que os establecidos para o persoal equivalente do SERGAS, respectando o concepto de antigüidade consolidada para o persoal que a viñera percibindo.

ARTIGO 9.- COMPLEMENTO POR TRABALLOS ESPECIAIS.

Percibirase un complemento por traballos especiais, na contía de 89,08 €/mes para todos os traballadores que teñan que utilizar na súa función máquinas pulidoras ou abrillantadoras, así como nos casos en que teñan que realizar traballos de limpeza nos que se empreguen escaleiras de máis de cinco pasos, así como que teñan que sacar lixos fóra do recinto do Hospital. O traballador que por causa dunha substitución ou similar tivese que realizar os traballos anteriormente descritos durante máis de cinco días laborais de forma continuada ao longo do mes, comezará a cobrar o mencionado plus. Así mesmo, os asinantes deste convenio



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

comprométense a facilitar o acceso destes traballos ao persoal feminino para conseguir unha equiparación real entre sexos. Este plus absorbe calquera outro que tivesen anteriormente por este mesmo concepto.

ARTIGO 10.- TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS.

O persoal que traballe en domingos e festivos percibirá en concepto de plus festivo, a mesma contía e nas mesmas condicións que as diferentes categorías equivalentes do persoal non sanitario das institucións sanitarias do SERGAS.

Aos traballadores que realicen a súa xornada os días 24 e 31 de decembro, e os días 25 de decembro, 1 e 6 de xaneiro, aboaráselles un plus no mesmo importe que o que perciben as diferentes categorías equivalentes do persoal estatutario non sanitario das institucións sanitarias do SERGAS.

As xornadas en domingos e festivos de traballadores que voluntariamente renunciaron a prestar servizo, con aceptación expresa da empresa, e daqueles outros que como consecuencia de I.T. de curta duración quedan descubertas, serán realizados por persoal que o solicite. Para iso créanse dúas listas de cobertura de domingos e festivos, unha no Hospital Montecelo e outra no Hospital Provincial e que terán un funcionamento rotatorio.

A negativa para cubrir un domingo ou festivo, cando corresponda por orde rotatoria, supoñerá a exclusión automática da lista. Nestas listas poderase ingresar do día 1 ao día 15 do mes de xaneiro de cada ano, e ás novas incorporacións asignaráselles un número a partir do último da lista do ano anterior.

ARTIGO 11.-COMPLEMENTO DE 100% ACCIDENTE E MATERNIDADE.

Nos supostos de enfermidade común e accidente laboral, os traballadores percibirán o 100% do salario desde o primeiro día da baixa, mentres continúe a situación de IT e o traballador permaneza de alta na empresa.

Para os casos de maternidade estarase ao establecido na lexislación vixente.

ARTIGO 12.- PLUS CONVENIO:

Dispónse un plus convenio coas seguintes contías:

- 2022: 150€/ano
- 2023: 200€/ano
- 2024: 500€/ano

Este plus quedará consolidado, non será nin compensable nin absorbible e percibirase durante o mes de outubro. A empresa adxudicataria do servizo farase cargo do abono do plus na súa totalidade no mes de pago con independencia do seu pagamento.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

En caso de Permiso non retribuído ou excedencia, cobrarase a parte proporcional polos meses de traballo.

ARTIGO 13.- PLUS ABSENTISMO:

Dispónse un plus absentismo coas seguintes contías:

- 2022: 50€/ano
- 2023: 100€/ano
- 2024: 200€/ano

O importe deste plus dependerá do absentismo individual de cada traballador cos seguintes parámetros e cláusulas:

- 0 días de absentismo: Cobranza do 100%.
- 1 a 30 días absentismo: Cobranza proporcional.

Cláusula 1: Excluimos como absentismo: Maternidade, paternidade, Covid, accidente de traballo e enfermidade profesional.

Cláusula 2: Para poder cobrar o plus debes traballar durante todo o ano. Con todo, no caso de que o traballador se atope en situación de excedencia ou permiso non retribuído, o plus cobrarase de maneira proporcional.

Cláusula 3: A empresa adxudicataria do servizo farase cargo do abono do plus na súa totalidade no mes de pago con independencia do seu pagamento.

Este plus non será nin compensable nin absorbible e percibirase durante o mes de outubro.

*CAPÍTULO III**XORNADA, VACACIÓNS E LICENZAS***ARTIGO 14.- XORNADA LABORAL.**

1.- Os traballadores afectados por este convenio quedan equiparados en xornada laboral ao persoal estatutario non sanitario das institucións sanitarias do SERGAS.

A xornada laboral ordinaria será de 1.624 horas efectivas anuais, e de 1.430 horas efectivas anuais para a xornada nocturna.

Os traballadores con xornada laboral ordinaria continuada dispoñerán de 30 minutos diarios de descanso, considerándose devandito descanso como traballo efectivo. No suposto de suspensión da relación laboral por permisos de carácter non retribuído a xornada efectiva real correspondente ás quendas fixas determinarase proporcionalmente.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

2.- Respetaranse as quendas de traballo existentes en cada un dos centros de traballo, sen prexuízo de que poidan ser modificados polas causas e procedementos legalmente establecidos.

3.- Dispoñeráse un calendario laboral anual para todo o persoal que se expoñerá no taboleiro de anuncios con data límite o 15 de decembro do ano anterior.

4.- Todos os traballadores terán dereito á realización de cambios de día libre, sempre que llo soliciten por escrito previamente á empresa, quen, salvo causa xustificada deberá concederllo.

ARTIGO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

3.- A contía para percibir por cada hora extraordinaria realizada será a mesma que o SERGAS aboa ás diferentes categorías equivalentes do persoal estatutario non sanitario das institucións sanitarias do SERGAS.

ARTIGO 16.- VACACIÓNS.

1.- Todo traballador afectado por este Convenio ten dereito ao goce ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas a gozar nos meses de xullo e agosto. Ademais, o persoal poderá optar por gozar dunha quincena neses dous meses e outra quincena fóra dese período.

As vacacións poderán gozarse por períodos quincenais ou mensuais fóra dos meses de xullo e agosto, previo acordo entre a empresa e a persoa que o solicite.

Tamén se poden cambiar entre traballadores en xullo e agosto no mes natural ou quincenalmente, coa correspondente notificación á empresa antes do 1 de abril dese mesmo ano.

2.- No suposto de estar en situación de IT no momento de iniciar as vacacións, o traballador poderá gozalas unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

3.- As vacacións gozaranse por anos naturais ou na parte proporcional que corresponda no caso de prestar servizos por un período inferior.

4.- A empresa, de acordo co Comité de Empresa, elaborará cada ano un calendario de vacacións que seguirá unha orde rotatoria e que será coñecido polos traballadores, polo menos, cunha antelación de dous meses ao comezo do período vacacional.

5.- Así mesmo, e a partir da firma do presente convenio, os traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio terán dereito a un día hábil adicional de vacacións ao cumprir quince anos de servizo e engadíndose un día hábil ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un máximo de catro. Este dereito farase efectivo no mesmo ano en que se cumpra a respectiva antigüidade.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Os días adicionais de vacacións solicitaranse conxuntamente coas vacacións e gozaranse xunto aos días ordinarios de vacacións ou por separado a decisión do traballador.

6.- No período vacacional (xullo e agosto), os traballadores con contrato indefinido poderán cambiar a quenda de traballo, sempre que as condicións do servizo permítano.

ARTIGO 17.- LICENZAS RETRIBUÍDAS

1.- Previa solicitude dos traballadores afectados concederase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador: 20 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, fillos ou parentes que convivan co traballador: 2 días naturais. Se o enlace matrimonial ten lugar fóra da CC.AA. de Galicia a licenza será de 5 días naturais.
- c) Nacemento de fillo/a ou adopción: 5 días laborais. No caso de adopción a licenza gozase no momento da acollida no domicilio.
- d) Falecemento, enfermidade grave:
 - Do cónxuxe: 5 días laborais.
 - Dos pais ou fillos: 3 días laborais.

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

No caso de avós, sogros, irmáns, cuñados e netos por consanguinidade ou afinidade: 2 días laborais.

Os restantes parentes non mencionados con anterioridade, que convivan na unidade familiar, tamén causarán licenza de: 2 días laborais.

Igualmente, e de conformidade coa Disposición Adicional décimo primeira da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, os traballadores terán dereito a dous días por intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días.

- e) Morte de tío/a: 2 días naturais.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborais.
- g) Consultorios médicos:
 - O tempo necesario para asistir ao médico especialista da Seguridade Social.
 - Igualmente terán dereito a 3 horas retribuídas para asistir ao consultorio médico con fillos menores de 12 anos ou discapacitados, cun máximo de 3 veces por mes, sempre que o horario coincida coa xornada laboral do mesmo ou do seu cónxuxe ou compañeiro.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Para o recolleito nos puntos a), b), c), d) no referente á morte de familiares e e) e f), as licenzas concederanse a pedimento do traballador no momento no que sucede o acontecemento. No caso de producirse o feito antes do comezo da xornada laboral, computarase desde ese día, e se sucedese durante ou finalizada a mesma, computarase desde o día seguinte. Igualmente, para o recollido no apartado d) no referente a enfermidade grave, a licenza concederase a pedimento do traballador mentres dura o proceso que a causa, e a súa duración non excederá do devandito proceso. No caso de que a enfermidade grave conlevase hospitalización, a licenza poderase gozar a opción do traballador, ou no momento do feito causante, ou cando o familiar obteña o alta hospitalaria para irse ao seu domicilio, debendo gozarse a licenza integramente ou nun momento ou noutro, sen que se poida fraccionar o seu goce.

As referencias feitas ao cónxuxe entenderanse feitas ao compañeiro/a que de forma estable, e en situación de feito asimilable ao matrimonio, conviva co traballador, e despois de certificación de convivencia que acredite dita situación.

ARTIGO 18.- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Terase dereito a 9 días retribuídos ao ano, os cales se fixarán de mutuo acordo coa empresa, primando a prestación do servizo. Para o goce destes 9 días retribuídos ao ano actuarase da seguinte forma:

- a) O traballador/a solicitarao por escrito no documento que para ese efecto confeccione a empresa.
- b) No documento farase constar o nome do traballador/a, a data de solicitude e a data en que se pretende levar a cabo o descanso do día correspondente.
- c) Se hai varias peticións para un mesmo día, e non se puidese conceder o descanso a todas, actuarase por antigüidade na petición, tendo preferencia a persoa que o solicitara con anterioridade. En caso de existir varias peticións coa mesma data, e ser imposible o goce de todos, sortearase entre os que coincida a solicitude.
- d) En calquera caso e de acordo con o establecido no convenio colectivo, para o goce destes días de permiso terase sempre en conta as necesidades do servizo.

Destes 9 días de libre disposición, poderase gozar un máximo de 3 días a partir do 1 de decembro inclusive. Esta limitación quedará sen efectos no caso de que o traballador non puidese gozar por causa de incapacidade temporal.

A data tope de goce dos días referidos no presente artigo será o día 31 de decembro do ano en curso.

Así mesmo, a partir de 6 trienios de antigüidade, xeraranse os seguintes días adicionais de libre disposición:

- Con 6 trienios, 2 días máis.
- Con 8 trienios, 3 días máis.
- Con 9 trienios, 4 días máis.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

- Con 10 trienios, 5 días máis.

Cada trienio seguinte que se cumpra dará lugar a un día máis de libre disposición.

ARTIGO 19.- LICENZAS NON RETRIBUÍDAS.

1.- O traballador, solicitándoo antes do día 20 do mes anterior ao comezo, terá dereito a dispoñer de ata 3 meses ao ano de licenza non retribuída pola empresa, podendo fraccionalos e sendo cada un dos permisos igual ou superior a 15 días.

2.- Todo traballador que teña ao seu cargo algún menor de 12 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade de duración daquela.

3.- Igualmente e a maiores do punto 1, o traballador, solicitándoo coa debida antelación terá dereito a dispoñer ata de 5 días de licenza unha vez ano, non retribuídos pola empresa.

ARTIGO 20.- EXCEDENCIAS.

1.- Excedencia voluntaria: Todo traballador cunha antigüidade de polo menos un ano no centro de traballo terá dereito a que se lle recoñeza o situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a tres meses e non maior de cinco anos.

A excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución algunha e devandito período non computará para os efectos de antigüidade.

Dita excedencia solicitarase sempre por escrito cunha antelación de polo menos trinta días á data do seu inicio, a non ser por causas demostrables de urxente necesidade, debendo recibir contestación afirmativa por parte da empresa no prazo de 10 días.

O traballador excedente terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante o período de excedencia. A reincorporación á empresa haberá de ser solicitada cun aviso previo dun mes.

2.- Excedencia forzosa: A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade nos seguintes supostos:

- a) Designación ou elección de cargo público.

O persoal que sexa elixido para un cargo sindical, de ámbito local ou superior, poderá así mesmo solicitar unha excedencia especial por todo o tempo que dure o seu nomeamento, con reincorporación automática ao seu posto de traballo unha vez que finalice a mesma.

3.- Excedencia especial por coidado de fillo/a e coidado de familiares:

- a) Excedencia especial por coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza ou adopción:

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto que o sexa por natureza ou por adopción, ou



nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando. O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste suposto será computable para os efectos de antigüidade.

- b) **Excedencia coidado de familiares:** Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos con dereito de reserva do posto de traballo durante o primeiro ano e a antigüidade seguirase computando ata a reincorporación do traballador para os supostos de atención persoal ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

4.- Os traballadores suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordes á súa titulación ou oficio, gozando durante este tempo dunha excedencia especial durante o tempo que dure o contrato. Ao finalizar o mesmo, o traballador incorporárase de inmediato ao seu posto de traballo mantendo a súa antigüidade. A reincorporación á empresa haberá de ser solicitada cun aviso previo/previo aviso de sete días.

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

CAPÍTULO IV

ADSCRICIÓN DE PERSOAL

ARTIGO 21.-ADSCRICIÓN DO PERSOAL.

Estarase ao establecido no ARTIGO 17 do I Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e locais.

ARTIGO 22.-FUNCIÓN DOS/AS LIMPADORES/AS.

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

Non se poderán engadir funcións distintas ás recollidas no artigo 37 do convenio colectivo sectorial de limpeza de edificios e locais fóra das xa incluídas no actual Prego de condicións de contratación do servizo.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTIGO 23.- ACOPLAMENTO DE POSTOS DE TRABAJO.

Todas as vacantes de postos de traballo serán cubertas de acordo co establecido no presente artigo:

Para estes efectos, terán a consideración de vacantes as seguintes situacións:

- Posto de nova creación.
- Xubilación por idade legal.
- Cesamento do traballador/a con resolución do INSS de incapacidade permanente definitiva (Unha vez esgotado o prazo de reserva de posto de traballo).
- Baixa voluntaria.
- Despedimento con sentenza firme.
- Excedencia sen dereito de reserva de posto de traballo.
- Posto vacante por finalización da cobertura provisional por adaptación do posto de traballo, excepto aqueles postos que estean destinados permanentemente para medidas de conciliación.

2.- Unha vez producida unha vacante, nun prazo máximo de 7 días hábiles, a empresa procederá a convocar a cobertura de posto vacante no taboleiro de anuncios do centro correspondente. Así mesmo, realizará comunicación por escrito ao Comité de Empresa en cada convocatoria efectuada.

O prazo de presentación das solicitudes será de 7 días hábiles, non computándose para estes efectos, sábados, domingos e festivos.

A empresa realizará a adxudicación de posto vacante no prazo de 7 días hábiles, desde o día de finalización de presentación das solicitudes.

A adxudicación das postos vacantes será por orde de antigüidade recoñecida en nómina efectuándose un sorteo no caso de que 2 ou máis traballadores teñan a mesma antigüidade.

Os traballadores aos que se lles sexa adxudicada unha vacante non poderán optar a participar noutro acoplamento ata transcorrido un prazo de 4 anos.

Os traballadores que accedan a un posto de traballo por acoplamento interno desempeñarán a súa xornada laboral de luns a domingo segundo cuadrante realizando as mesmas tarefas que viña desempeñando o traballador que ocupaba esa posición.

Unha vez realizado o traslado ao Gran Montecelo, reservaranse 4 prazas vacantes na quenda de mañá que serán utilizadas para medidas de conciliación e que non estarán supeditadas aos criterios de axuste recollidas no presente artigo.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

3.- O/a traballador/a que cubra unha vacante por adaptación de xornada estará destinado en dito posto de traballo con carácter provisional ata que finalice o prazo de tempo de exercicio de dito dereito. Unha vez rematado dito prazo volverá a incorporarse a un posto de traballo da quenda da que procedía.

A vacante xerada por unha adaptación de xornada sairá a acoplamento.

Namentras o /a traballador/a esté ocupando un posto asignado por adaptación de xornada non poderá presentarse a un acoplamento, agás que teñan transcurrido 4 anos.

Asemade, si o período de tempo de permanencia no posto de adaptación é inferior a 4 anos, non poderá presentarse a outro acoplamento namentras non esté incorporado/a á quenda de procedencia.

ARTIGO 24.- MOBILIDADE.

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 ininterrompido, ou de 50 días nun período de doce meses, evitando as empresas reiterar estes cambios nun mesmo traballador. O traballador manterá a súa retribución de orixe e a empresa estará obrigada a informar os representantes dos traballadores antes da realización das mesmas.

Se como consecuencia da mobilidade funcional realizásense funcións superiores ás do grupo profesional ou categoría equivalente, o traballador terá dereito a que se lle recoñeza o ascenso e a recibir os correspondentes incrementos salariais, que en ningún caso consolidaranse.

A mobilidade funcional do traballador efectuarase sen menoscabo da dignidade do mesmo e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional.

Non será posible alegar como causa de despedimento obxectivo por falta de adaptación ao novo posto de traballo nos supostos de realización de funcións diferentes ás habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

ARTIGO 25.- MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓN DE TRABALLO.

A empresa está obrigada a comunicar ao Comité de Empresa calquera decisión que tome para modificar as condicións de traballo, así como as razóns que xustifican tales medidas.

Estas comunicacións faranse cunha antelación mínima de trinta días e entre ambas as partes mediará un acordo.

ARTIGO 26.- CONTRATACIÓN.

contratación de traballadores axustarase ás normas legais xerais, sobre tipoloxía, natureza, modalidade e clases de contratos vixentes en cada momento.



ARTIGO 27.- CONTRATO DE TRABALLO.

1.- A admisión de traballadores na empresa realizarase a través dun contrato escrito, tamén se formalizarán por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos mesmos. O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comezar a prestación dos servizos, se isto non fose posible realizarase inmediatamente despois do inicio dos mesmos, e nel farase constar a data de inicio, as condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría na que queda encadrado o traballador e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos legalmente esixidos.

2.- Dadas as especiais características destes centros de traballo, a empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, renuncia expresamente a realizar 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 teñan a mesma duración diaria de forma continuada. Se se producise a ampliación ou creación dunha nova zona de traballo, a empresa está obrigada a ofrecer aos traballadores a tempo parcial a ampliación da súa xornada ata poder chegar á xornada completa.

3.- A empresa está obrigada a entregar a copia do contrato aos traballadores no momento da súa firma, así mesmo dispoñerá dun prazo máximo de 10 días para facer entrega da copia básica aos representantes dos traballadores, así como de todas as modificacións e prórrogas dos mesmos.

ARTIGO 28.- EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL.

As partes reguladas no ámbito funcional e territorial do presente convenio colectivo, de mutuo acordo, co obxecto de non crear discriminación nas condicións laborais dos traballadores do sector, non recorrerán aos tipos de contratación reguladas no ARTIGO 43 do ET.

ARTIGO 29.- EMBARAZO E MATERNIDADE.

Estarase a lexislación vixente no Estatuto dos traballadores, artigo 37.4,5,6 e 7

ARTIGO 30.- CONTROL MÉDICO.

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá o dereito para efectuar unha revisión médica ao ano a cargo da empresa, de acordo co establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de Riscos Laborais.

A revisión farase a cargo da empresa, e realizarase dentro da xornada laboral, en caso de non ser posible devolverase ao traballador o tempo empregado.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTIGO 31.- ROUPA DE TRABALLO.

Proverase a todos os traballadores da roupa de traballo adecuada ao seu posto de traballo:

- Pantalón e casaca ou polo cada seis meses.
- Zocos cada seis meses.
- Chaqueta cada tres anos.
- Luvas, os que sexan necesarios.

Ademais, a todos os traballadores que realicen as súas tarefas en zonas de auga, zonas radioactivas, infecciosas, exteriores ou interiores con correntes de aire, dispoñerán das pezas necesarias e o calzado apropiado. Ás traballadoras que estean embarazadas daráselles unha roupa acorde co seu estado.

A entrega das pezas de traballo e calzado efectuarase no mes de xaneiro. Cando a roupa ou calzado rompa ou resulte inservible pola realización do traballo, a empresa cambiaraa por outra nova, previa entrega da roupa deteriorada.

ARTIGO 32.- VESTIARIOS.

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

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

2.- Cuartos para que o persoal poida cambiarse, dispoñendo cada traballador dun roupeiro apropiado para gardar a roupa e pertenzas persoais. Igualmente, facilitarase un cuarto apropiado para que os traballadores poidan descansar o tempo que lles corresponda de cada xornada. Para o non recollido neste ARTIGO estarase ao disposto no Real Decreto 486/1997, do 14 de abril, de Seguridade e Saúde nos lugares de traballo e demais disposicións legais.

ARTIGO 33.- SEGURO DE ACCIDENTE.

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

- Falecemento e incapacidade permanente total: 20.000 €.
- Incapacidade permanente absoluta: 23.000 €.
- Gran invalidez: 30.000 €.

As citadas continxencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente “initinere” ou enfermidade profesional, e as indemnizacións fixadas serán independentes daquelas que lles correspondan aos traballadores en virtude da lexislación vixente.



*CAPÍTULO VI**ACCIÓN SOCIAL***ARTIGO 34.- XUBILACIÓN.**

Estarase ao disposto no Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenrolo na materia.

As empresas obríganse a cubrir as vacantes de persoal que se produza por xubilación.

No caso de xubilación ordinaria, xubilación por incapacidade permanente definitiva ou xubilación por morte, darase preferencia aos fillos do traballador afectado.

ARTIGO 35.- PRÉSTAMOS.

A empresa dispoñerá dun fondo de 18.000 euros que estará destinado á concesión de préstamos para os traballadores fixos que o soliciten. As condicións para a concesión dos préstamos son as seguintes:

O persoal fixo poderá solicitar un préstamo dun mínimo de 300 € e un máximo de 1.800 €, cun desconto de 100 € ao mes a partir do mes seguinte ao que sexa concedido o préstamo.

Non se concederá préstamos superiores á cantidade resultante de multiplicar por 100 o número de meses que resten para a finalización da concesión.

Os préstamos non xeran intereses.

O préstamo concedido deberá ser reembolsado á empresa polo traballador, e a súa regularización total producirase no caso de que se produza a liquidación do finiquito.

No caso de que o traballador queira solicitar unha excedencia terá que devolver aqueles préstamos que teña pendentes antes do comezo do goce da mesma.

Cando un traballador teña concedido un préstamo, poderá gozar dun permiso non retribuído, a condición de que antes do gozar do mesmo aboe todas ou parte das cotas pendentes, de forma que despois do gozar do permiso non retribuído queden igual ou maior número de meses de contrato que de cotas pendentes de 100€.

As solicitudes realizaranse por escrito.



*CAPÍTULO VII**ACCIÓN SINDICAL***ARTIGO 36.- DEREITOS E GARANTÍAS DOS CARGOS SINDICAIS.**

O Comité de Empresa terá dereito a recibir información, emitir informes e exercer unha labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes.

Igualmente gozarán das garantías en materias disciplinarias, de non discriminación, exercicio de liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

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

ARTIGO 37.- DEREITOS SINDICAIS.

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

ARTIGO 38.- CRÉDITO HORARIO.

Cada un dos membros do Comité de Empresa dispoñerá dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse as mesmas nos distintos membros do Comité de Empresa, nun ou varios dos seus compoñentes podendo quedar relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración. Cando un representante legal necesite un crédito de horas deberá comunicalo á empresa cunha antelación mínima de 24 horas, excepto en situacións excepcionais que se xustificarán con posterioridade.

ARTIGO 39.- ASEMBLEAS.

Os traballadores dunha empresa ou centro de traballo terán dereito a reunirse en asemblea durante a xornada de traballo unha vez ao mes durante un máximo de 3 horas repartidas en quendas de mañá e tarde (1,5 horas), perturbando o mínimo posible a actividade laboral e, se fose preciso, deixando os reténs necesarios.

As asembleas serán presididas en todo caso polo Comité de Empresa, ou polas centrais sindicais con representación nos Comités de Empresa.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

presidencia das asembleas comunicará á Dirección da empresa a convocatoria das mesmas cunha antelación de 48 horas, excepto nos casos excepcionais nos que será suficiente un aviso previo/previo aviso con 24 horas de antelación.

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

ARTIGO 40.- DELEGADOS SINDICAIS.

Seccións sindicais: amplíase ás empresas de 50 ó máis traballadores todos os dereitos sobre sección sindical de empresa sobre o establecido na Lei Orgánica 77/1985, 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 desenvolven a materia. O delegado sindical deberá ser un traballador que se designará de conformidade cos Estatutos do sindicato ou central sindical a quen representa e terá entre outras as seguintes funcións:

- a) Recadar cotas e distribuír información sindical.
- b) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e dos afiliados do 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 Saúdo con voz e sen voto.
- d) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña ao dispor do Comité de Empresa, estando obrigado a gardar sixilo profesional de todas aquelas materias que legalmente proceda.
- e) Ser informado e escoitado pola Dirección da Empresa con respecto a aqueles problemas de carácter colectivo que afecten en xeral os traballadores do seu centro de traballo, e en particular aos afiliados ao seu sindicato que traballen no devandito centro. As seccións sindicais con representación no Comité de Empresa 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) Participación nas negociacións dos convenios colectivos, facilitándolles á empresa os permisos retribuídos para tal fin.
- g) Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios previstos para tal efecto.
- h) Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do Comité de Empresa, dispoñerán dun crédito horario nos mesmos termos que os contemplados neste convenio para os membros do Comité de Empresa.



ARTIGO 41.- FORMACIÓN.

A formación profesional debe considerarse hoxe como unha peza chave dirixida a unha mellor cualificación profesional dos traballadores e a demanda do mercado de traballo. Debe ser un elemento primordial na promoción social integral do traballador.

Por todo o anterior, as partes asinantes acordan propoñer e executar as diferentes accións formativas nas súas diferentes modalidades e niveis. Para iso é obrigada 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 especialidades e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

De igual forma, co obxecto de conseguir unha formación que responda realmente as necesidades dos traballadores, farase de forma continuada unha evolución de todas as accións formativas emprendidas co fin de revisar as orientacións, propoñer novas actividades, así como actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional, con este obxectivo crearanse, en cada centro de traballo, Comités de Formación cunha representación paritaria dos traballadores e da empresa.

ARTIGO 42.- 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 intervención 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.

No caso de que o delegado da Sección Sindical non poida asistir a algunha reunión do CSS, poderá designarse para asistir a esta reunión outra persoa con representación no Comité de Empresa, previa comunicación ao presidente do mesmo.

ARTIGO 43.- SEGURIDADE E HIXIENE.

Dadas as peculiaridades dos centros de traballo regulados polo presente convenio colectivo, as empresas contratantes poñerán ao alcance dos traballadores todos os medios de protección necesarios (máscaras, luvas, etc...) para evitar que os traballadores 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.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Así mesmo, as empresas contratantes demandarán das empresas principais que todo tipo de obxectos médicos punzantes, cortantes, etc. (coitelos e xiringas) susceptibles de provocar infeccións ou contaxios sexan vertidos en recipientes especiais que eviten calquera contacto entre os limpadores e os mencionados obxectos.

No non regulado especificamente no presente convenio será de aplicación o estipulado nos vixentes Reais Decretos 486/1997, do 14 de abril e 39/97 do 17 de xaneiro. No ánimo de poñer en práctica todo o arriba mencionado, así como para levar a cabo o desenvolvemento dos citados Reais Decretos, as partes asinantes do presente Convenio acordan que os delegados de prevención terán que ser membros do Comité de Empresa ou delegados sindicais.

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

ARTIGO 44.- COMISIÓN PARITARIA E DE VIXILANCIA.

Crearase unha Comisión Paritaria constituída por un máximo de seis membros, tres da parte social e tres da empresa. Unha e outra parte poderán dotarse de asesores/as.

Os acordos da Comisión Paritaria adoptaranse en todo caso, por unanimidade e terán a mesma eficacia e rango que a norma que fose interpretada.

A Comisión Paritaria reunirse cando fose requirida por algunha das partes a través dunha orde do día, tamén poderá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria dalgunha das partes.

FUNCIÓNS E PROCEDEMENTOS DA COMISIÓN PARITARIA:

- Interpretación da totalidade dos preceptos do mesmo.
- Realizar cantas interpretacións sexan necesarias #ante os cambios legislativos ou normativos que afecten ao articulado do presente convenio e, no seu caso, remitirá o seu informe á Comisión Negociadora que deberá constituírse expresamente para tal efecto.
- Cantas outras funcións deriven expresamente ou as que se faga especial referencia no articulado do presente Convenio.

As partes asinantes do presente texto, empresarios e persoas traballadoras, poñerán en coñecemento da Comisión Paritaria cantas dúbidas, discrepancias e conflitos colectivos, de carácter xeral, puidésense formular en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Establécese que cuestións propias da competencia da Comisión Paritaria e que se promovan ante ela, adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema con necesario coñecemento de causa.



A Comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, nun prazo non superior a quince días naturais resolverá a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitirán oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido o mencionado prazo sen emitirse a resolución ou o ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional correspondente.

As partes asinantes asumen o contido do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

ARTIGO 45.- NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA.

Todo o persoal ten pleno dereito a comunicarse coa empresa en galego e a desenvolver o seu traballo e actividade profesional neste idioma.

Este convenio redactarase en galego (e en castelán as dúas linguas oficiais de Galicia).

A Dirección e os representantes dos traballadores fomentarán o uso da lingua galega nas actividades da empresa.

ARTIGO 46.- ACOSO SEXUAL.

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

Acoso sexual: “A conduta de natureza sexual e outros comportamentos baseados no sexo que afecten á dignidade das persoas no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da devandita persoa á formación profesional e ao emprego, sobre a continuación deste, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ao emprego.

Devandito comportamento crea un contorno laboral intimidatorio hostil e vexatorio para a persoa respecto de si mesma.

As persoas comprométense a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de forma persoal como a través do Comité de Empresa.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denuncien actuacións deste tipo.

No non establecido no presente Convenio, estarase ao disposto na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade entre home e mulleres.

ARTIGO 47.- 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.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

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 lograr a igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

- a) Obxectivos da igualdade de oportunidades no traballo. As organizacións asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para lograr a igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento do seu traballo.
- b) Que tanto as mulleres como os homes reciban igual salario a igual traballo, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido.
- c) Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e condicións laborais se orienten de tal forma que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

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

2.- Instrumentos para lograr estes obxectivos. Para asegurar a 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 do mesmo.

No non establecido no presente Convenio, estarase ao disposto na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de igualdade entre home e mulleres.

ARTIGO 48.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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 Conflictos de Traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

ARTIGO 49.- CONDICIÓN MÁIS BENEFICIOSAS.

Todas as 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 traballadores con respecto ao presente convenio subsistirán.

ARTIGO 50.- RÉXIME DISCIPLINARIO.

Estarase ao establecido no ARTIGO 47, 48, 49 e 50 do I Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e locais.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTIGO 51.- NON APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO.

Cando existan discrepancias pola non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 83.2 do E.T., adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015, do 18 de xullo, polo que se crea a Comisión Tripartita de Galicia para a non aplicación dos convenios colectivos.

DISPOSICIÓN ÚLTIMA

Para o non previsto neste convenio, haberá que atermos ao disposto no I Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e locais de Edificios e Locais, Estatuto dos Traballadores, Normativa do SERGAS e demais disposicións vixentes.

TABOAS SALARIAIS 2016

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Produtividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	567,62 €	403,58 €	308,71 €	95,86 €
ESPECIALISTA	565,47 €	297,35 €	256,04 €	96,14 €
LIMPADOR/A	553,96 €	297,35 €	211,18 €	95,18 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	13,61 €
PLUS TURNICIDADE	15,98 €
PLUS FESTIVO	45,96 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,57 €

TABOAS SALARIAIS 2017

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Produtividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	573,30 €	407,62 €	311,80 €	96,82 €
ESPECIALISTA	571,12 €	300,32 €	258,60 €	97,11 €
LIMPADOR/A	559,50 €	300,32 €	213,29 €	96,13 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDADE	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

TABOAS SALARIAIS 2018

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Produtividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	573,30 €	407,62 €	311,80 €	96,82 €
ESPECIALISTA	571,12 €	300,32 €	258,60 €	97,11 €
LIMPADOR/A	559,50 €	300,32 €	213,29 €	96,13 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDADE	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €

TABOAS SALARIAIS 2019

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Produtividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	597,95 €	425,15 €	325,20 €	100,98 €
ESPECIALISTA	595,67 €	313,23 €	222,45 €	100,26 €
LIMPADOR/A	583,54 €	313,23 €	222,45 €	100,26 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDADE	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €

TABOAS SALARIAIS 2020

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Produtividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	609,89 €	433,63 €	331,71 €	103,00 €
ESPECIALISTA	607,58 €	319,48 €	275,11 €	103,32 €
LIMPADOR/A	595,21 €	319,48 €	226,90 €	102,26 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	14,63 €
PLUS TURNICIDADE	16,99 €
PLUS FESTIVO	49,45 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	29,90 €



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

TABOAS SALARIAIS 2021

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	615,38 €	437,53 €	334,69 €	103,93 €
ESPECIALISTA	613,05 €	322,37 €	277,59 €	104,25 €
LIMPADOR/A	600,58 €	322,37 €	228,94 €	103,19 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	14,78 €
PLUS TURNICIDADE	17,14 €
PLUS FESTIVO	49,79 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	30,00 €

TABOAS SALARIAIS 2022

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividade
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	627,69 €	446,28 €	341,38 €	106,01 €
ESPECIALISTA	625,31 €	328,82 €	283,14 €	106,35€
LIMPADOR/A	612,59 €	328,82 €	233,52 €	105,25 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE / IMPORTE TRIENIO	15,08 €
PLUS TURNICIDADE	20,19 €
PLUS FESTIVO	50,75 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	30,60 €



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

*CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL Y HOSPITAL MONTECELO, ADSCRITOS A LA EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES S.A.**CAPÍTULO I**ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA***ARTÍCULO 1: ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL:**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de limpieza que preste sus servicios en el Hospital Montecelo y el Hospital Provincial para la empresa adjudicataria del servicio, y será también de aplicación a todas las empresas que en el futuro puedan ser adjudicatarias de este servicio, con independencia de las modificaciones organizativas y/o estructurales que realice el SERGAS en dichos hospitales.

Cuando entre en funcionamiento el denominado “Gran Montecelo”, todos los puestos de trabajo que supongan una ampliación del servicio que actualmente se presta se ofertarán en primer lugar al personal fijo/indefinido que preste servicios en el Hospital Provincial, según el turno de procedencia.

El personal de limpieza será trasladado del Hospital Provincial al Hospital Montecelo junto con el servicio hospitalario correspondiente y manteniendo el turno en el que presta servicio.

En caso de que no existan puestos suficientes en el servicio trasladado en el mismo turno de origen, se asignará provisionalmente a los afectados un puesto en el mismo turno en otro servicio.

Una vez trasladado todo el personal del Hospital Provincial al Hospital Montecelo, la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, procederá a convocar un concurso general de acoplamiento del personal trasladado, en el que saldrán todos los puestos de trabajo vacantes surgidos de la ampliación del Hospital Montecelo.

La antigüedad reconocida en la nómina se utilizará como criterio preferente para su adjudicación. El concurso se realizará eligiendo el puesto vacante el trabajador de mayor antigüedad, continuando correlativamente la elección hasta llegar al de menor antigüedad.

Todo el personal que participe en este concurso general de acoplamiento no podrá participar en un nuevo acoplamiento hasta que hayan transcurrido cuatro años.

En el caso de que en el Hospital Provincial se mantuviera algún tipo de servicio sanitario que requiriese de servicio de limpieza, si quedaran vacantes, se cubrirán, en primer lugar, por el personal del Hospital Provincial y, en segundo lugar, por el personal del Hospital Montecelo, respetándose el turno de origen y adjudicándose por orden de antigüedad.

Una vez finalizado el proceso de traslado y los acoplamientos de las vacantes que pudiera haber, si continuaran existiendo puestos de trabajo vacantes en la plantilla, la empresa contratará como indefinidos a tiempo completo a aquellos trabajadores con contrato a tiempo indefinido parcial que lo soliciten.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la lista de aspirantes al concurso con su correspondiente antigüedad.

Los asuntos relativos al traslado no previstos en este artículo se someterán al acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO TEMPORAL:

El presente convenio tendrá vigencia desde el 17 de abril de 2016 hasta el próximo 31 de diciembre del 2024.

Entrará en vigor el día de la firma del mismo.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA:

El presente Acuerdo se prorrogará tácitamente de año en año si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de antelación al vencimiento de su mandato o de cualquiera de sus prórrogas.

El Convenio será de aplicación hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito, y los incrementos salariales anuales fijados por el SERGAS para su personal se aplicarán en el mismo momento en que entren en vigor para dicho personal, con independencia de la fecha de suscripción del Convenio, en el caso de que se encuentre en proceso de negociación.

Efectuada la denuncia, las partes deberán constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de 1 mes.

*CAPÍTULO II**RETRIBUCIONES***ARTÍCULO 4.- EQUIPARACIÓN.**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán equiparación a las categorías y condiciones de trabajo equivalentes al personal sanitario de las instituciones sanitarias del SERGAS (grupos C1, C2 y Agrupación profesional según corresponda), y toda mejora que repercuta a este personal será de inmediata aplicación a los trabajadores que se rigen por este Convenio.

ARTÍCULO 5.- ABONO DE RETRIBUCIONES.

Las retribuciones se harán efectivas antes del último día de cada mes.

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



La empresa está obligada a entregar la nómina o documento que acredite el cobro del salario. En el caso de que el trabajador solicite la impresión de la nómina, tendrá lugar dentro de la jornada efectiva de trabajo.

ARTÍCULO 6.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

El devengo de las pagas es semestral y las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

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

ARTÍCULO 7.- PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL.

Según lo establecido en los acuerdos con la representación empresarial de las concesionarias de los hospitales públicos del SERGAS de fecha 21/01/2008 y 08/11/2018 para la aplicación retributiva del equivalente a la carrera profesional establecida para el personal del SERGAS para todos los trabajadores de las contratadas del SERGAS que tengan reconocida la equiparación salarial, se abonará un plus de equiparación profesional de la misma cuantía que la denominada carrera profesional, según los siguientes grados:

- Grupo de inicio: 1 a 5 años.
- Grado 1: 6 a 11 años.
- Grado 2: 12 a 17 años.
- Grado 3: 18 a 24 años.
- Grado 4: a partir de 25 años.

ARTÍCULO 8.- ANTIGÜEDAD.

La antigüedad del personal será retribuida con los mismos criterios y cuantía que los establecidos para el personal equivalente del SERGAS, respetando el concepto de antigüedad consolidada para el personal que la haya venido percibiendo.

ARTÍCULO 9.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS ESPECIALES.

Se percibirá un complemento por trabajos especiales, en la cuantía de 89,08 €/mes para todos los trabajadores que tengan que utilizar en su función máquinas pulidoras o abrillantadoras, así como en los casos en que tengan que realizar trabajos de limpieza en los que se empleen



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

escaleras de más de cinco pasos, así como que tengan que sacar basuras fuera del recinto del Hospital. El trabajador que por causa de una sustitución o similar tuviera que realizar los trabajos anteriormente descritos durante más de cinco días laborales de forma continuada a lo largo del mes, comenzará a cobrar el mencionado plus. Asimismo, los firmantes de este convenio se comprometen a facilitar el acceso de estos trabajos al personal femenino para conseguir una equiparación real entre sexos. Este plus absorbe cualquier otro que tuvieran anteriormente por este mismo concepto.

ARTÍCULO 10.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

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

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

Las jornadas en domingos y festivos de trabajadores que voluntariamente renunciaron a prestar servicio, con aceptación expresa de la empresa, y de aquellos otros que como consecuencia de I.T. de corta duración quedan descubiertas, serán realizados por personal que lo solicite. Para ello se crean dos listas de cobertura de domingos y festivos, una en el Hospital Montecelo y otra en el Hospital Provincial y que tendrán un funcionamiento rotatorio.

La negativa a cubrir un domingo o festivo, cuando corresponda por orden rotatorio, supondrá la exclusión automática de la lista. En estas listas se podrá ingresar del día 1 al día 15 del mes de enero de cada año, y a las nuevas incorporaciones se les asignará un número a partir del último de la lista del año anterior.

ARTÍCULO 11.-COMPLEMENTO DE 100% ACCIDENTE Y MATERNIDAD.

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

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

ARTÍCULO 12.- PLUS CONVENIO:

Se dispone un plus convenio con las siguientes cuantías:

- 2022: 150€/año
- 2023: 200€/año
- 2024: 500€/año



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Este plus quedará consolidado, no será ni compensable ni absorbible y se percibirá durante el mes de octubre. La empresa adjudicataria del servicio se hará cargo del abono del plus en su totalidad en el mes de pago con independencia de su devengo.

En caso de Permiso no retribuido o excedencia, se cobrará la parte proporcional por los meses de trabajo.

ARTÍCULO 13.- PLUS ABSENTISMO:

Se dispone un plus absentismo con las siguientes cuantías:

- 2022: 50€/año
- 2023: 100€/año
- 2024: 200€/año

El importe de este plus dependerá del absentismo individual de cada trabajador con los siguientes parámetros y cláusulas:

- 0 días de absentismo: Cobro del 100%.
- 1 a 30 días absentismo: Cobro proporcional.

Cláusula 1: Excluimos como absentismo: Maternidad, paternidad, Covid, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Cláusula 2: Para poder cobrar el plus debes haber trabajado durante todo el año. No obstante, en el caso de que el trabajador se encuentre en situación de excedencia o permiso no retribuido, el plus de cobrará de manera proporcional.

Cláusula 3: La empresa adjudicataria del servicio se hará cargo del abono del plus en su totalidad en el mes de pago con independencia de su devengo.

Este plus no será ni compensable ni absorbible y se percibirá durante el mes de octubre.

CAPÍTULO III**JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS****ARTÍCULO 14.- JORNADA LABORAL.**

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

Los trabajadores con jornada laboral ordinaria continuada dispondrán de 30 minutos diarios de descanso, considerándose dicho descanso como trabajo efectivo. En el supuesto de suspensión de la relación laboral por permisos de carácter no retribuido la jornada efectiva real correspondiente a los turnos fijos se determinará proporcionalmente.

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

3.- Se dispondrá un calendario laboral anual para todo el personal que se expondrá en el tablón de anuncios con fecha límite el 15 de diciembre del año anterior.

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

ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

1.- Todo trabajador afectado por este Convenio tiene derecho al disfrute ininterrumpido de un mes de vacaciones retribuidas a disfrutar en los meses de julio y agosto. Además, el personal podrá optar por disfrutar de una quincena en esos dos meses y otra quincena fuera de ese periodo.

Las vacaciones podrán disfrutarse por períodos quincenales o mensuales fuera de los meses de julio y agosto, previo acuerdo entre la empresa y la persona que lo solicite.

También se pueden cambiar entre trabajadores en julio y agosto en el mes natural o quincenalmente, con la correspondiente notificación a la empresa antes del 1 de abril de ese mismo año.

2.- En el supuesto de estar en situación de IT en el momento de iniciar las vacaciones, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

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

5.- Asimismo, y a partir de la firma del presente convenio, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a un día hábil adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicio y añadiéndose un día hábil al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de cuatro. Este derecho se hará efectivo en el mismo año en que se cumpla la respectiva antigüedad.

Los días adicionales de vacaciones se solicitarán conjuntamente con las vacaciones y se disfrutarán junto a los días ordinarios de vacaciones o por separado a decisión del trabajador.

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

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a) Matrimonio del trabajador: 20 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos o parientes que convivan con el trabajador: 2 días naturales. Si el enlace tiene lugar fuera de la CC.AA. de Galicia la licencia será de 5 días naturales.
- c) Nacimiento de hijo/a o adopción: 5 días laborales. En el caso de adopción la licencia se disfrutará en el momento de la acogida en el domicilio.
- d) Fallecimiento, enfermedad grave:
 - Del cónyuge: 5 días laborales.
 - De los padres o hijos: 3 días laborales.

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

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

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

- e) Muerte de tío/a: 2 días naturales.
- f) Traslado de domicilio: 2 días laborales.
- g) Consultorios médicos:
 - El tiempo necesario para asistir al médico especialista de la Seguridad Social.
 - Igualmente tendrán derecho a 3 horas retribuidas para asistir al consultorio médico con hijos menores de 12 años o discapacitados, con un máximo de 3 veces por mes, siempre que el horario coincida con la jornada laboral del mismo o de su cónyuge o compañero.

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

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

ARTÍCULO 18.- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

De estos 9 días de libre disposición, se podrá disfrutar un máximo de 3 días a partir del 1 de diciembre inclusive. Esta limitación quedará sin efectos en el caso de que el trabajador no haya podido disfrutar por causa de incapacidad temporal.

La fecha tope de disfrute de los días referidos en el presente artículo será el día 31 de diciembre del año en curso.

Asimismo, a partir de 6 trienios de antigüedad, se generarán los siguientes días adicionales de libre disposición:

- Con 6 trienios, 2 días más.
- Con 8 trienios, 3 días más.
- Con 9 trienios, 4 días más.
- Con 10 trienios, 5 días más.

Cada trienio siguiente que se cumpla dará lugar a un día más de libre disposición.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

1.- El trabajador, solicitándolo antes del día 20 del mes anterior al inicio, tendrá derecho a disponer de hasta 3 meses al año de licencia no retribuida por la empresa, pudiendo fraccionarlos y siendo cada uno de los permisos igual o superior a 15 días.

2.- Todo trabajador que tenga a su cargo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

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

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS.

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

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

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

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

- a) Designación o elección de cargo público.

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

3.- Excedencia especial por cuidado de hijo/a y cuidado de familiares:

- a) Excedencia especial por cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o adopción:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para tender al cuidado de cada hijo tanto que lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a lo que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este supuesto será computable a los efectos de antigüedad.

- b) Excedencia cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años con derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año y la antigüedad se seguirá computando hasta la reincorporación del trabajador para los supuestos de atención personal al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

*CAPÍTULO IV**ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL***ARTÍCULO 21.-ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.**

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

ARTÍCULO 22.-FUNCIÓN DE LOS/AS LIMPIADORES/AS.

Será función de los limpiadores la ejecución de la limpieza de los locales en general y del mobiliario.

No se podrán añadir funciones distintas a las recogidas en el artículo 37 del convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales a excepción de las ya incluidas en el actual Pliego de condiciones de contratación del servicio.

ARTÍCULO 23.- ACOPLAMIENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

Todas las vacantes de puestos de trabajo serán cubiertas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo:

A estos efectos, tendrán la consideración de vacantes las siguientes situaciones:

- Puesto de nueva creación.
- Jubilación por edad legal.
- Cese del trabajador/a con resolución del INSS de incapacidad permanente definitiva (Una vez agotado el plazo de reserva de puesto de trabajo).
- Baja voluntaria.
- Despido con sentencia firme.
- Excedencia sin derecho de reserva de puesto de trabajo.
- Puesto vacante por finalización de la cobertura provisional por adaptación del puesto de trabajo, excepto aquellos puestos que estén destinados permanentemente para medidas de conciliación.

2.- Una vez producida una vacante, en un plazo máximo de 7 días hábiles, la empresa procederá a convocar la cobertura de puesto vacante en el tablón de anuncios del centro correspondiente. Asimismo, realizará comunicación por escrito al Comité de Empresa en cada convocatoria efectuada.

El plazo de presentación de las solicitudes será de 7 días hábiles, no computándose a estos efectos, sábados, domingos y festivos.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

La empresa realizará la adjudicación de puesto vacante en el plazo de 7 días hábiles, desde el día de finalización de presentación de las solicitudes.

La adjudicación de los puestos vacantes será por orden de antigüedad reconocida en nómina efectuándose un sorteo en el caso de que 2 o más trabajadores tengan la misma antigüedad.

Los trabajadores a los que se les sea adjudicada una vacante no podrán optar a participar en otro acoplamiento hasta transcurrido un plazo de 4 años.

Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo por acoplamiento interno desempeñarán su jornada laboral de lunes a domingo según cuadrante realizando las mismas tareas que venía desempeñando el trabajador que ocupaba esa posición.

Una vez realizado el traslado al Gran Montecelo, se reservarán 4 plazas vacantes en el turno de mañana que serán utilizadas para medidas de conciliación y que no estarán supeditadas a los criterios de acoplamiento recogidas en el presente artículo.

3.- El trabajador o trabajadora que cubra una vacante por adaptación de jornada, estará destinado en dicho puesto de trabajo con carácter provisional hasta que finalice el plazo de tiempo de ejercicio de dicho derecho. Una vez terminado dicho plazo, volverá a incorporarse a un puesto de trabajo del turno del que proceda.

La vacante generada por una adaptación de jornada saldrá a acoplamiento.

Mientras que un trabajador/a esté ocupando un puesto asignado para adaptación de jornada, no podrá presentarse a un acoplamiento, excepto que hayan transcurrido 4 años.

Asimismo, si el periodo de tiempo de permanencia en el puesto de adaptación es inferior a 4 años, no podrá presentarse a otro acoplamiento mientras no este incorporado a su turno de procedencia.

ARTÍCULO 24.- MOVILIDAD.

La movilidad funcional para la realización de funciones o tareas propias de grupos o categorías inferiores solo será posible si existen necesidades urgentes o imprevistas, y no podrá tener una duración superior a un mes ininterrumpido, o de 50 días en un período de doce meses, evitando las empresas reiterar estos cambios en un mismo trabajador. El trabajador mantendrá su retribución de origen y la empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores antes de la realización de las mismas.

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

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

ARTÍCULO 25.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La empresa está obligada a comunicar al Comité de Empresa cualquier decisión que tome para modificar las condiciones de trabajo, así como las razones que justifican tales medidas.

Estas comunicaciones se harán con una antelación mínima de treinta días y entre ambas partes mediará un acuerdo.

ARTÍCULO 26.- CONTRATACIÓN.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 27.- CONTRATO DE TRABAJO.

1.- La admisión de trabajadores en la empresa se realizará a través de un contrato escrito, también se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos. El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de los servicios, si esto no fuera posible se realizará inmediatamente después del inicio de los mismos, y en él se hará constar la fecha de inicio, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos legalmente exigidos.

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

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

ARTÍCULO 28.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

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



ARTÍCULO 29.- EMBARAZO Y MATERNIDAD.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el Estatuto de los trabajadores, artículo 37.4,5,6 e 7.

ARTÍCULO 30.- CONTROL MÉDICO.

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

La revisión se hará a cargo de la empresa, y se realizará dentro de la jornada laboral, en caso de no ser posible se devolverá al trabajador el tiempo empleado.

ARTÍCULO 31.- ROPA DE TRABAJO.

Se proveerá a todos los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada a su puesto de trabajo:

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

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

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

ARTÍCULO 32.- VESTUARIOS.

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTÍCULO 33.- SEGURO DE ACCIDENTE.

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

- Fallecimiento e incapacidad permanente total: 20.000 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 23.000 €.
- Gran invalidez: 30.000 €.

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

*CAPÍTULO VI**ACCIÓN SOCIAL***ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN.**

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativas del desarrollo de la materia.

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

En el caso de jubilación ordinaria, jubilación por incapacidad permanente definitiva o jubilación por muerte, se dará preferencia a los hijos del trabajador afectado.

ARTÍCULO 35.- PRÉSTAMOS.

La empresa dispondrá de un fondo de 18.000 euros que estará destinado a la concesión de préstamos para los trabajadores fijos que lo soliciten. Las condiciones para la concesión de los préstamos son las siguientes:

El personal fijo podrá solicitar un préstamo de un mínimo de 300 € y un máximo de 1.800 €, con un descuento de 100 € al mes a partir del mes siguiente al que sea concedido el préstamo.

No se concederá préstamos superiores a la cantidad resultante de multiplicar por 100 el número de meses que resten para la finalización de la concesión.

Los préstamos no devengan intereses.

El préstamo concedido deberá ser reembolsado a la empresa por el trabajador, y su regularización total se producirá en el caso de que se produzca la liquidación del finiquito.



En el caso de que el trabajador quiera solicitar una excedencia tendrá que devolver aquellos préstamos que tenga pendientes antes del comienzo del disfrute de la misma.

Cuando un trabajador tenga concedido un préstamo, podrá disfrutar de un permiso no retribuido, siempre y cuando antes del disfrute del mismo abone todas o parte de las cuotas pendientes, de forma que después del disfrute del permiso no retribuido queden igual o mayor número de meses de contrato que de cuotas pendientes de 100€.

Las solicitudes se realizarán por escrito.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 36.- DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS CARGOS SINDICALES.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, emitir informes y ejercer una labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

Igualmente gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores y realicen su jornada laboral en horas nocturnas podrán disfrutar las horas sindicales que pudieran corresponderles en la jornada laboral anterior o posterior.

ARTÍCULO 37.- DERECHOS SINDICALES.

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

ARTÍCULO 38.- CRÉDITO HORARIO.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de su actividad sindical, pudiendo acumularse las mismas en los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Cuando un representante legal necesite un crédito de horas deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, excepto en situaciones excepcionales que se justificarán con posterioridad.



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTÍCULO 39.- ASAMBLEAS.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tendrán derecho a reunirse en asamblea durante la jornada de trabajo una vez al mes durante un máximo de 3 horas repartidas en turnos de mañana y tarde (1,5 horas), perturbando lo mínimo posible la actividad laboral y, si fuera preciso, dejando los retenes necesarios.

Las asambleas serán presididas en todo caso por el Comité de Empresa, o por las centrales sindicales con representación en los Comités de Empresa.

La presidencia de las asambleas comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria de las mismas con una antelación de 48 horas, excepto en los casos excepcionales en los que será suficiente un preaviso con 24 horas de antelación.

La empresa facilitará un local adecuado para la realización de las asambleas.

ARTÍCULO 40.- DELEGADOS SINDICALES.

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

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

- g) Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios previstos para tal efecto.
- h) Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario en los mismos términos que los contemplados en este convenio para los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 41.- FORMACIÓN.

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

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

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

ARTÍCULO 42.- COMITÉS DE SALUD LABORAL.

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

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

En caso de que el delegado de la Sección Sindical no pueda asistir a alguna reunión del CSS, podrá designarse para asistir a esta reunión otra persona con representación en el Comité de Empresa, previa comunicación al presidente del mismo.



ARTÍCULO 43.- SEGURIDAD E HIGIENE.

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

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

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

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

ARTÍCULO 44.- COMISIÓN PARITARIA Y DE VIGILANCIA.

Se creará una Comisión Paritaria constituida por un máximo de seis miembros, tres de la parte social y tres de la empresa. Una y otra parte podrán dotarse de asesores/as.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso, por unanimidad y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuese interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuese requerida por alguna de las partes a través de una orden del día, también podrá reunirse con carácter extraordinario previa convocatoria de alguna de las partes.

FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o las que se haga especial referencia en el articulado del presente Convenio.



Las partes firmantes del presente texto, empresarios y personas trabajadoras pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, se pudieran formular en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la Comisión Paritaria y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con necesario conocimiento de causa.

La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, en un plazo no superior a quince días naturales resolverá la cuestión formulada o, si eso no fuese posible, emitirá el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido el mencionado plazo sin emitirse la resolución o el dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciais de solución de conflictos (AGA).

ARTÍCULO 45.- NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA.

Todo el personal tiene pleno derecho a comunicarse con la empresa en gallego y a desarrollar su trabajo y actividad profesional en este idioma.

Este convenio se redactará en gallego (y en castellano las dos lenguas oficiales de Galicia).

La Dirección y los representantes de los trabajadores fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades de la empresa.

ARTÍCULO 46.- ACOSO SEXUAL.

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

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

Dicho comportamiento crea un contorno laboral intimidatorio hostil y vejatorio para la persona respecto de sí misma.

Las personas se comprometen a tratar con discreción y prontitud las reclamaciones que se presenten por este motivo tanto de forma personal como a través del Comité de Empresa.

También se comprometen a no ejercer ningún tipo de represalias sobre las personas que denuncien actuaciones de este tipo.



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

ARTÍCULO 47.- NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

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

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

- a) Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para lograr la igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Que tanto las mujeres como los hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquier otro sentido.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones labores se orienten de tal forma que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

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

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

ARTÍCULO 48.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

ARTÍCULO 49.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

ARTÍCULO 50.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

ARTÍCULO 51.- INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando existan discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 83.2 del E.T., se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015, de 18 de julio, por el que se crea la Comisión Tripartita de Galicia para la no aplicación de los convenios colectivos.

DISPOSICIÓN ÚLTIMA

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

TABLAS SALARIALES 2016

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	567,62 €	403,58 €	308,71 €	95,86 €
ESPECIALISTA	565,47 €	297,35 €	256,04 €	96,14 €
LIMPIADOR/A	553,96 €	297,35 €	211,18 €	95,18 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	13,61 €
PLUS TURNICIDAD	15,98 €
PLUS FESTIVO	45,96 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,57 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:C81AAA3FN4HSL2S6



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

TABLAS SALARIALES 2017

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	573,30 €	407,62 €	311,80 €	96,82 €
ESPECIALISTA	571,12 €	300,32 €	258,60 €	97,11 €
LIMPIADOR/A	559,50 €	300,32 €	213,29 €	96,13 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDAD	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €

TABLAS SALARIALES 2018

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	573,30 €	407,62 €	311,80 €	96,82 €
ESPECIALISTA	571,12 €	300,32 €	258,60 €	97,11 €
LIMPIADOR/A	559,50 €	300,32 €	213,29 €	96,13 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDAD	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

TABLAS SALARIALES 2019

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	597,95 €	425,15 €	325,20 €	100,98 €
ESPECIALISTA	595,67 €	313,23 €	222,45 €	100,26 €
LIMPIADOR/A	583,54 €	313,23 €	222,45 €	100,26 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	13,75 €
PLUS TURNICIDAD	15,98 €
PLUS FESTIVO	46,48 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	27,90 €

TABLAS SALARIALES 2020

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	609,89 €	433,63 €	331,71 €	103,00 €
ESPECIALISTA	607,58 €	319,48 €	275,11 €	103,32 €
LIMPIADOR/A	595,21 €	319,48 €	226,90 €	102,26 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	14,63 €
PLUS TURNICIDAD	16,99 €
PLUS FESTIVO	49,45 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	29,90 €



Luns, 16 de xaneiro de 2023

Núm. 10

TABLAS SALARIALES 2021

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	615,38 €	437,53 €	334,69 €	103,93 €
ESPECIALISTA	613,05 €	322,37 €	277,59 €	104,25 €
LIMPIADOR/A	600,58 €	322,37 €	228,94 €	103,19 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	14,78 €
PLUS TURNICIDAD	17,14 €
PLUS FESTIVO	49,79 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	30,00 €

TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORIA	Salario Base	Complemento Destino	Complemento Especifico	Plus Productividad
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / JEFE/A DE SERVICIO	627,69 €	446,28 €	341,38 €	106,01 €
ESPECIALISTA	625,31 €	328,82 €	283,14 €	106,35€
LIMPIADOR/A	612,59 €	328,82 €	233,52 €	105,25 €

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜEDAD / IMPORTE TRIENIO	15,08 €
PLUS TURNICIDAD	20,19 €
PLUS FESTIVO	50,75 €
PLUS NOCTURNO (10 HORAS)	30,60 €

