

XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR DE LUGO*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do convenio colectivo para persoal do servizo de limpeza do Hospital Lucus Augusti (HULA), da provincia de Lugo, asinado o día 3 de abril de 2013, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Xefatura Territorial, **ACORDA:**

Primeiro: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no Rexistro de convenios desta Xefatura, así como o seu depósito.

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

Lugo, 14 de maio de 2013.- O xefe territorial, Alberto Linares Fernández

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL LUCUS AUGUSTI (HULA)**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las estipulaciones de este Convenio serán de aplicación al personal de limpieza adscrito a la Empresa Concesionaria del servicio en el HOSPITAL LUCUS AUGUSTI y en los centros de trabajo dependientes en la actualidad de la gerencia del HULA, con independencia de la modalidad de contratación que los vincule con la Empresa.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

Con independencia de su publicación en el BOP, el Convenio tendrá Vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones y formalizar la mesa dos meses antes de que finalice su vigencia. Mientras no se negocie el nuevo Convenio Colectivo, el mismo se mantendrá en vigor en todo su articulado durante 24 meses.

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 3º.- JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y TURNOS.

a. La jornada será continuada en turnos de mañana, tarde y noche, con 30 minutos de descanso en cada uno de ellos, contados como jornada efectiva para todos los efectos. La jornada se establece de Jornada de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo. El horario será establecido de común acuerdo entre la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Además de los días legalmente establecidos, los/as trabajadores/as disfrutarán:

- ▶ En concepto de días de asuntos propios, 9 días al año.
- ▶ En concepto de sábados, dos de cada tres sábados.

El necesario calendario de libranzas por estos conceptos deberá ser acordado entre la Empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as. La Empresa elaborará un calendario trimestral con la distribución diaria de la jornada.

b. De los 9 días de asuntos propios, se disfrutarán 6 antes del 30 de septiembre, y los restantes antes del 15 de enero; solicitándolos con tres días de antelación y no podrán superar nunca más de nueve personas en el mismo día.

Cuando se soliciten en sábado, domingo y/o festivo, nunca se podrá superar el número de tres personas el mismo día cuando se trate de sábados, y de dos personas cuando se trate de domingos y/o festivos.

En el caso de que las peticiones superen los máximos fijados, se adjudicará por estricta orden de petición, por lo que la petición se hará por escrito y con acuse de recibo de la Empresa en el que se indicará la fecha de recepción.

c. El personal podrá cambiar entre ellos, dentro de la misma categoría y previa comunicación escrita a la Empresa con antelación (excepto en vacaciones que se realizará al conocerse la planificación o como mínimo con unos meses de programación al disfrute programado), firmada por los trabajadores que solicitan el cambio, en los siguientes supuestos:

- Sábados verdes
- Domingos y festivos
- Vacaciones
- Turnos

En ningún caso dichos cambios darán lugar al cobro de turnos o a ningún otro complemento o mejora económica.

d. En los descansos, después de la realización de guardias, la Empresa deberá dar el día de descanso compensatorio, en un plazo máximo de 8 días naturales, salvo que entre el periodo de la primera guardia y los ocho días siguientes existan más de tres festivos, en cuyo caso se gozarán cuando antes. Si el/a trabajador/a que sale de guardia estuviese en situación de IT, disfrutará el descanso cuando se reincorpore a su puesto de trabajo.

e. A los/as trabajadores/as contratados/as se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir discriminación salarial ni de otra índole con respecto a los/as trabajadores/as fijos/as.

ARTÍCULO 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, de conformidad con lo prescrito en este Convenio y en la Legislación Vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

Sin mermar la facultad aludida en el párrafo anterior, los/as representantes de los/as trabajadores tendrán competencia de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la Legislación Vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 5º.- CONTRATACIÓN Y TRABAJO

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, en base a lo establecido en el Convenio Provincial, como norma subsidiaria, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados desde el inicio de la relación laboral. En el caso de concertarse tales contrataciones por plazo inferior a doce meses, podrán tener prorrogadas mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, según el R. D. Ley 5 / 2006, los trabajadores que en un periodo de 30 meses estuviesen contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma Empresa, mediante dos o más contratos temporales (sin contar los contratos formativos, de sustitución o interinidad), sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

La posibilidad de concertar contratos eventuales de los previstos en el artículo 15.1º b) do R. D. Legislativo 1 / 1995, con la duración máxima prevista en el presente artículo, no podrá usarse para el caso dos contratos concertados por tiempo inferior a 12 horas a la semana o a 48 al mes.

En los contratos de interinidad, si la duración fuese superior a dos años, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de doce días por año o fracción.

b) La Empresa no tendrá nunca más del 15 % de trabajadores/as eventuales (no se consideran lógicamente, los contratos por días o vacaciones). Todas las jubilaciones o bajas definitivas en la empresa serán cubiertas con contrato fijo en un plazo de 15 días.

c) En el momento que se produzca una plaza vacante de personal fijo al que afecta este Convenio, por la circunstancia que sea, la Empresa, de acuerdo con el Comité abrirá un plazo de 15 días para la recolocación interna, y todos los trabajadores/as interesados/as harán su solicitud por escrito a la Dirección de la Empresa. Teniendo en cuenta que es facultad y responsabilidad de la Empresa, la organización y distribución del trabajo, ésta aceptará o denegará de entre las solicitudes presentadas la recolocación interna.

En el supuesto de aceptación, se cubrirán por la persona de mayor antigüedad de entre los solicitantes (personal fijo), dándole prioridad al personal del mismo centro. En todo caso, primará la aptitud demostrable del trabajador/a de cara al nuevo puesto. Si, antes de transcurrido un mes desde la adjudicación del puesto, existe una manifiesta inadaptación a éste, la Empresa podrá reemplazar al trabajador/a destinatario del puesto informando de ello (informe motivado) a los/as representantes de los/as trabajadores/as del centro.

Todos los trabajadores/as que accediesen a la recolocación interna y se les concediese, al cabo de 2 años, y no antes, si así lo desean, tendrán derecho a poder optar a la siguiente que se produzca.

d) En caso de ampliación de puestos, el personal a tiempo parcial, tendrán prioridad para la cobertura de los mismos.

ARTÍCULO 6º.- VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute ininterrumpido de un mes de vacaciones retribuidas, en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, sin que esto signifique que no se pueda disfrutar de ellas fuera de este periodo, siempre que exista previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

Para el disfrute de las vacaciones, el personal podrá cambiarlas entre sí, siempre y cuando ello no genere ninguna problemática para el desarrollo de la actividad, y previa comunicación en tiempo y forma a la empresa y representación de los trabajadores. En el caso de que el cambio sea aceptado por la empresa y comunicado a los/as representantes de los/as trabajadores/as, la fecha resultante para el disfrute de las mismas no será objeto de nueva modificación.

Los/as trabajadores/as que en el momento de disfrutar las vacaciones estén de baja por enfermedad o accidente tendrán derecho a gozarlas inmediatamente después de producirse el alta médica.

La Empresa, de común acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as elaborará cada año las jornadas correspondientes, siguiendo una orden rotatoria de preferencia, y con suficiente antelación. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, y su remuneración será la misma que las restantes mensualidades. Del Centro de Atención Continua, que remunera la nocturnidad y la festividad, se obtendrá la media de los tres últimos meses anteriores a la fecha de disfrute.

Para el presente convenio los días de vacaciones se incrementarán por antigüedad en:

- 15 años: 1 día más de vacaciones.
- 20 años: 3 días más de vacaciones.
- 25 años: 4 días más de vacaciones.
- 30 años: 5 días más de vacaciones.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar partidas, previo acuerdo con la empresa, a condición de que se disfruten en dos periodos iguales, pudiendo disfrutar como máximo una quincena entre julio y septiembre. En este supuesto, si al trabajador/a le correspondiese disfrutar su periodo vacacional en los meses de julio a agosto tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales.

ARTÍCULO 7º.- PERMISOS Y LICENCIAS

- a) 18 días naturales por matrimonio.
- b) 8 días naturales en caso de divorcio.
- c) Cuatro días por nacimiento, enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento de familiares hasta 2º tanto por consanguinidad como por afinidad, se adjunta un anexo de árbol genealógico. Cuando exista desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se amplía a seis días.

-Única y exclusivamente dentro de este apartado c en caso de enfermedad grave diagnosticada, el permiso no estará vinculado a la hospitalización, pudiendo disfrutar este permiso a lo largo de la duración de la misma; bien al comienzo del ingreso o bien inmediatamente al alta hospitalaria, a condición de que se disfruten de forma continuada.

Para una mayor aclaración, se hace constar lo siguiente:

Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización por más de un día o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera cuidado domiciliario de tercera persona para su restablecimiento o curación, cuando así lo determine el informe médico, en caso contrario el permiso se limitará al día de la intervención.

d) Tres días en las mismas condiciones, en el caso familiares hasta 3º grado tanto por consanguinidad como por afinidad, cuando exista convivencia en el mismo domicilio; en caso contrario, el permiso será de 1 día.

Cuando lo que se realicen sean pruebas médicas que requieran anestesia general o epidural, solamente generarán derecho al número de días que el familiar enfermo generador del derecho permanezca hospitalizado, hasta el límite de los 3 o 4 días según el grado de parentesco.

Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave del familiar, sobreviene el fallecimiento del mismo, se suspenderá el permiso que se venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

- e) Tres días por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo establecido para gozar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por ley. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, regirá lo que esta disponga en cuanto a la duración de ausencia y a su compensación económica.

g) En el supuesto de parto, en consonancia con lo dispuesto en la Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de

descanso laboral de 16 semanas, que se disfrutarán de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuye a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, si es el caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, se podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada y ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de manera simultánea o sucesiva con lo de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

h) En el caso de adopción y acogida, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de adopción, bien a partir de la resolución judicial por la que se tramita la adopción. En caso de que la madre y/o el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a elección de los interesados, que podrán gozarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

i) Así mismo, el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptivo, contados desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

j) También tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los/as trabajadores/as para cuidar a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no trabaje en actividad retribuida. Cuando un nuevo sujeto causante de este derecho de un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, si es el caso, se viniese disfrutando. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable para efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva hará referencia a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

m) Con previo aviso (dispensado en casos urgentes) y justificación, quedan incluidos en este punto los permisos retribuidos que se conceden por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta médica de la Seguridad Social, tanto de atención primaria como de especializada, cuando el horario de consulta coincida con la jornada de trabajo.

n) Igualmente dos miembros de cada una de las partes que integren la comisión paritaria estudiarán la concesión, caso por caso, de permisos temporales no retribuidos de hasta un mes de duración. En las licencias no previstas expresamente se les aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 1 / 1995, del 24 de marzo.

o) Por matrimonio o pareja de hecho de padres, hijos y hermanos, un día natural, que coincidirá con el día de la boda.

p) Por comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as por consanguinidad o afinidad, 1 día natural, que coincidirá con el día del acontecimiento.

q) El/a trabajador/a, solicitándolo con una semana de antelación, tendrá derecho a disponer de hasta 10 días de licencia no retribuidos por la empresa una vez al año.

r) Tendrá la misma consideración de cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo comunicase con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

s) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante 35 horas/año, para acudir a consultas médicas ya sean públicas o no, haciendo entrega posterior del correspondiente justificante.

t) Para acompañar a consultas médicas ya sean públicas o no, a familiares menores de 16 años y personas dependientes que convivan con el trabajador, por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, 15 horas/año.

ARTÍCULO 8º.- EXCEDENCIAS

Todo/a trabajador/a con una antigüedad de por lo menos un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca el situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses y no mayor de 5 años.

El/la trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo máximo de dos años. La reincorporación a la empresa tendrá que ser solicitada con un aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos años, el trabajador/a tendrá derecho a reintegrarse en la empresa durante el plazo de los seis primeros meses de dicha excedencia, disponiendo el empresario de ese mismo plazo de seis meses para proceder a su incorporación. En todo caso, el/a trabajador/a habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasados los seis primeros meses del ejercicio de la excedencia sin que el trabajador/a hiciese uso de su derecho, ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el periodo total de excedencia voluntaria.

ARTÍCULO 9º.- EQUIPARACIÓN RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas, encuadrado en el grupo E, en la categoría de Pinche de cocina. Los Encargados del centro o edificio serán equiparados retributivamente a la categoría de celador encargado de lavandería. Las retribuciones serán devengadas al personal por los mismos conceptos y en las mismas cantidades que el personal del Sergas. Se aplicarán de forma automática las retribuciones que se establezcan para dicho personal y desde la misma fecha de su concesión o efectos.

Se entiende que la equiparación abarca igualmente los complementos de antigüedad, nocturnidad, festividad y turnos. El complemento por nocturnidad (complemento de atención continua, modalidad A del Sergas), se entiende referido a una jornada de 35 horas en cómputo bisemanal; con efectos a partir de la firma de este convenio, las horas que excedan de las 35 serán remuneradas a mayores y segundo el cálculo proporcional que corresponda por hora nocturna trabajada.

Artículo 9(bis).- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias, por lo que subsistirán en su caso, las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as como consecuencia de pacto individual o colectivo. www.cigservizos.org

ARTÍCULO 10º.- INCAPACIDAD TEMPORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente, sea o no de trabajo, la empresa completará hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día y mientras dure tal situación.

Aquellos trabajadores/as que no estén de baja temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente laboral, tendrán un complemento económico de 150 euros, a condición de que el porcentaje de absentismo, por estos motivos, no supere un total de un 9%. El porcentaje de absentismo se calculará mensualmente, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, y una vez fijado el anual, será abonado durante el mes de enero siguiente al año natural, en un solo pago.

ARTÍCULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se consideran como tales las que excedan de la jornada laboral establecida en el presente convenio, quedando reducida su realización a causas de fuerza mayor o de carácter estructural. Su abono se realizará con el incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria o se compensará en descansos, a opción del trabajador /a.

ARTÍCULO 12º.- EMBARAZO

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie de puesto de trabajo a otro más acorde con su estado, no estando obligadas en ningún caso a desempeñar sus funciones en lugares radioactivos, infecciosos o peligrosos para su embarazo. Habrá que atenderse en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 26 de Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, con la redacción dada por Ley 39/1999, del 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 13º.- LIQUIDACIÓN POR CESE

1. Cuando el/a trabajador/a cause baja en la empresa se le abonará la liquidación de salarios que legalmente le corresponda.

2. Los/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente antes de alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas en las siguientes duraciones:

- a. 60 años .- 6 meses
- b. 61 años .- 5 meses
- c. 62 años .- 5 meses
- d. 63 años .- 4 meses
- e. 64 años .- 4 meses

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo el/a trabajador/a comunicar de forma que haga constancia de su decisión a la empresa. Esta le hará entrega al trabajador/a que solicite las vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el cual constará el número de meses a los que tiene derecho.

ARTÍCULO 14º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al finalizar la concesión de contrata de la limpieza, los/as trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior adjudicataria con respecto a todos/as trabajadores/as (antigüedad, jornada, horario, modalidad de las contrataciones, calendario de vacaciones y representación sindical), cualquiera que sea la situación en la que se encuentren y la modalidad de su contrato de trabajo, con la única excepción de aquellos/as que fuesen incorporados/as en los últimos cuatro meses, si dicha incorporación no se debiese a la ampliación de la contrata o a una existencia expresa del cliente.

Con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrato, la empresa concesionaria saliente deberá entregar a la nueva adjudicataria la siguiente documentación:

1. Certificado del organismo competente de estar al día en el pago de la Seguridad Social.
2. Fotocopia de las últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
3. Fotocopias de los TC 1 y TC 2 de cotizaciones a la Seguridad Social de los últimos 5 meses.
4. Relación de personal en donde se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Cuando el concesionario saliente recibiese de la empresa o institución principal la comunicación del término de su contrato y la consecuente identificación de la nueva adjudicataria, todo eso dentro de los referidos 15 últimos días, y no antes, este plazo mínimo se reduce a los tres días hábiles anteriores a la fecha de aquel termino.

La empresa saliente estará así mismo obligada a liquidar a la entrante las partes proporcionales de los conceptos retributivos de los/as trabajadores/as con el objetivo de que estos/as puedan gozar completas sus vacaciones y cobrar íntegramente las pagas correspondientes.

Los/as trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de un contrato se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o situación análoga, pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente.

El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los/as trabajadores/as solamente se extingue en el momento en el que se produzca la subrogación de éste por parte de la nueva adjudicataria.

La aplicación de este artículo, será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y personal, sin que desaparezca su carácter vinculante por efecto de que la empresa adjudicataria del servicio suspenda éste por un periodo inferior a seis meses.

ARTÍCULO 15º.- ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a los/as trabajadores/as ropa de trabajo ajustada y reglamentaria: fundas/batas o pijamas una vez al año, al igual que zuecos o zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, en función de las preferencias del personal o de la idoneidad de un tipo u otro calzado. Se dotará de ropa y calzado impermeable y de abrigo al personal que tenga que hacer tareas continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes. La ropa que lleve grabado el anagrama de la empresa deberá ser devuelta a ésta en el momento en el que se entregue la nueva.

La empresa se compromete a gestionar con la Dirección del Complejo, el lavado de uniformes del personal de limpieza que previamente determine el Comité de salud laboral y medicina preventiva.

La empresa en caso de deterioro de la ropa, cambiará ésta por una nueva, previa entrega de la anterior.

ARTÍCULO 16º.- SEGURO DE VIDA

Con efectos de dos meses después de la publicación de este Convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos los/as trabajadores/as, que cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluido el accidente in itinere. El capital suscrito será de:

- Muerte o invalidez total .- 24.000 €
- Invalidez absoluta o gran invalidez .- 26.500 €

La revalorización de estas cuantías queda ligada a la revisión que sufran las cantidades pactadas en el Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales.

ARTÍCULO 17º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La empresa concesionaria del servicio queda obligada a solicitar del Gabinete Técnico Provincial, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo u otro centro asistencial similar, un reconocimiento anual como mínimo para todo el personal. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

ARTÍCULO 18º.- ACCIÓN SINDICAL

Habrán un crédito de 25 horas anuales para la celebración de asambleas de trabajadores/as en el centro de trabajo, convocadas por los sindicatos que desempeñen la representación de los/as trabajadores/as. Para la celebración de dichas asambleas se tratará de no emplear más de una hora en cada ocasión y fijar el horario de acuerdo con la empresa para entorpecer lo menos posible al proceso productivo.

La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de información, afiliación y propaganda sindical, con tal de que éstas sean legales y no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Los Delegados Sindicales disfrutarán de un crédito horario de 21 horas mensuales. Los Comités de Centro y Delegados/as de personal tendrán los derechos que se les reconoce en el R.D. Ley 3149 / 1977, del 6 de diciembre. Dispondrán de espacios visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación fácil con los/as trabajadores/as (tablón de anuncios). No computarán dentro del crédito horario las reuniones mantenidas con la empresa, ni las reuniones de la Comisión Paritaria.

La empresa dará cuenta de las nuevas contrataciones que realice a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Por requerimiento del personal afiliado las centrales sindicales firmantes del presente convenio, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta bancaria que se determine.

Los/as miembros del Comité o Delegados/as del personal disfrutarán de inmunidad representativa durante su mandato y en el año siguiente a que este termine para lo relacionado con posibles sanciones basadas en la acción del trabajador/a en su función representativa.

Los Comités de Centro y Delegados/as de Personal están obligados a colaborar con la empresa en cuanto pueda redundar en beneficio de la buena marcha de la empresa, especialmente en lo que se refiere al estricto cumplimiento de las obligaciones de todos/as los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 19º.- SEGURIDAD Y SALUD

1º Las organizaciones que subscriben este acuerdo estarán obligadas a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, seguridad y salud laboral. La empresa deberá gestionar, de la entidad que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, así mismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcionen las empresas, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de Seguridad y Salud Laboral.

Los titulares que tengan contratado el servicio de limpieza afectado por este Convenio estarán obligados a adoptar en los locales donde se presta el servicio cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan adoptar correctamente las medidas de seguridad e higiene que les vienen impuestas por este Convenio y otras disposiciones de carácter general en materia de seguridad, higiene, vestuario...

En el caso concreto de trabajos de limpieza en establecimientos sanitarios de cualquier índole (lugares susceptibles de contraer contagios o infecciones), las empresas harán constar en el contrato con dichos

establecimientos que el personal que se adscriba para dichos servicios deberá de tener las mismas medidas de higiene y preventivas a las que tengan derecho los sanitarios del centro, hasta en lo que hace referencia a la disposición de los medicamentos necesarios. El personal estará igualmente obligado a utilizar los medios y medidas que a este efecto se les deba proporcionar y según la normativa legal en cada caso.

2º La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solamente se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles, para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las perceptivas revisiones periódicas que determine el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención conjuntamente con la Dirección de la empresa. Dichas revisiones periódicas deberán estar directamente relacionadas con los riesgos inherentes al desarrollo de la actividad del centro y/o del puesto de trabajo que desarrolle el/a trabajador/a.

Para el personal que preste servicios en zonas de trabajo en que exista especial contaminación o riesgo de contagio, las revisiones serán anuales o con periodicidad que determine el servicio de vigilancia y salud.

El personal de nuevo ingreso estará obligado a someterse a reconocimiento médico, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que indique la empresa.

ARTÍCULO 20.- JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL

A fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo que garantice el mismo y la contratación de nuevos trabajadores/as, la jubilación para el personal fijo de la empresa tendrá carácter de forzosa al cumplir la edad ordinaria de jubilación fijada por Ley.

Aquellos/as trabajadores/as que al llegar a esta edad, no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para cursar el derecho a la referida prestación y/o no cumplan cualquier otro requisito exigido por la legislación vigente en materia de pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir todos los requisitos legales para tener derecho a la citada prestación, momento en el cual causarán baja de manera inmediata.

En cuanto a la jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la en la normativa sobre Seguridad Social vigente en cada momento, comprometiéndose a facilitar la misma a los/as trabajadores/as.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Las partes firmantes de este Convenio constituirán una Comisión Paritaria con las funciones de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cuanto se estipula en el presente convenio, compuesta por cinco representantes de la empresa y cinco en representación de los sindicatos firmantes. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. Así mismo, si hubiese discrepancias, las partes firmantes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo), en los propios términos en los que están formuladas.

SEGUNDA.- NORMAS SUBSIDIARIAS

Para lo no previsto en el presente convenio, habrá que atenerse a lo que dispone el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Lugo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

TERCERA.-

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a usar el idioma gallego y castellano y la publicación del Convenio en gallego y castellano.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las retribuciones del personal de limpieza afectado por este Convenio serán las mismas que perciba el personal estatutario del Sergas encuadrado en el Grupo E. Para una mayor claridad e interpretación, las tablas salariales por las que se regula este convenio, serán las mismas del personal estatutario del SERGAS, encuadrado en el Grupo E, en la categoría de Pinche de Cocina para personal de limpieza; así como de Celador Encargado de Lavandería para los Encargados de centro o edificio.

Conforme a lo establecido en la presente Disposición Adicional, con fecha de efectos del 01/03/2013 será de aplicación la Orden de 15 de marzo de 2013 por la que se dictan las instrucciones sobre la confección de nóminas del personal al servicio de la Administración autonómica para el año 2013.

ANEXO

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

