

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución da Xefatura Territorial da Coruña pola que se ordena o rexistro e publicación do colectivo de traballo da empresa Ingesan para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da Coruña

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo da empresa INGESAN, para o centro de traballo dedicado á limpeza do Hospital Universitario da A Coruña (código n.º 1500281211990), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 18.06.2014, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 7 de xullo de 2014.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO ENTRE A EMPRESA INGESAN E A REPRESENTACIÓN SINDICAL DO SERVIZO DE LIMPEZA DO HOSPITAL UNIVERSITARIO DA CORUÑA, JUAN CANALEJO

www.ciqservizos.org

CAPÍTULO I.-NORMAS DE CONFIGURACIÓN DO CONVENIO

Artigo 1.º.-Ambito de aplicación funcional.

Este convenio colectivo regulará a relación de traballo entre a empresa INGESAN, no Hospital Universitario de A Coruña e os seus traballadores/as. Dita relación básica está establecida no convenio colectivo estatal de limpeza de edificios e locais.

Artigo 2.º.-Ambito de aplicación persoal.

Afectará a todos/as os/as traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo descrito no ámbito funcional ou que sexan contratados/as durante a súa vixencia, tanto polas empresas establecidas como polas que se establezan no futuro.

Artigo 3.º.-Vixencia, duración e denuncia.

Con independencia da súa publicación no BOP, este convenio iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro do 2014, con carácter indefinido. Poderá ser denunciado para os efectos de negociación ou revisión a partir do último mes do ano 2017, ou no último mes de cada ano natural seguinte a este, seguindo vixente en todos os seus contidos e sendo de plena aplicación até que sexa substituído por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 4.º.-Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do vixente convenio colectivo, con sede na Coruña (C.P. 15008), avenida de Alfonso Molina, s/n, 6.º andar.

A comisión mixta estará integrada paritariamente por tres representantes sindicais do centro de traballo asinantes do convenio colectivo e escollidos polo conxunto da representación sindical do centro asinantes do acordo, e tres en representación empresarial. No acto da súa constitución, a comisión mixta, en sesión plenaria, elixirá un secretario.

A comisión será convocada por calquera das partes, bastando para iso unha comunicación escrita na que se expresen os puntos a tratar na orde do día, así como unha proposta de data, lugar e hora para a celebración da xuntanza, á cal deberá responder a outra parte nun prazo non superior a tres días. A xuntanza da comisión mixta deberá celebrarse no prazo improrrogable de 7 días desde a recepción da comunicación da mesma pola outra parte.

Son funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

- a) Interpretación do convenio colectivo.
- b) Vixancia do cumprimento do pactado e moi especialmente das cláusulas obrigacionais insertas neste convenio.
- c) A facultade de conciliación previa daquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) As partes poderán recabar que a comisión mixta elabore un informe anual acerca do grao de cumprimento do convenio colectivo, das dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, e do desenvolvemento dos traballos previstos no propio convenio, encargando o seu desempeño a comisións específicas.
- f) Resto de funcións establecidas ao longo do articulado do convenio, así como no disposto na normativa laboral en vigor.

No suposto de que no se puidera dictar resolución por non existir acordo no seo da comisión paritaria, ambas partes quedarán obrigadas a someterse ao procedemento de mediación establecido no acordo interprofesional galego (AGA) sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo.

CAPÍTULO II.-INICIO, DETERMINACIÓN E ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 5.º.-Contratación.

A representación empresarial de mutuo acordo coa representación dos/as traballadores/as, renuncia expresamente á realización de horas extraordinarias para función e labores ordinarias, así como á realización de contratacións de aprendizaxe, en prácticas, por horas, a tempo parcial ou con persoal adscrito a ETT, por considerar as partes que este tipo de contratacións non se adaptan ás especiais características do centro de traballo.

Con carácter excepcional, e só durante os tres primeiros anos de vixencia deste convenio, anos 2014, 2015 e 2016, a empresa poderá empregar a contratación a tempo parcial neste centro de traballo, e sempre con contratos de traballo a tempo parcial de carácter temporal. A estes efectos, esta contratación terá sempre e en todo caso as seguintes limitacións:

Os contratos a tempo parcial serán de carácter temporal, e cunha duración máxima dun ano, con independencia do tipo de contrato temporal a concertar, exceptuados os contratos de interinidade vinculados a baixas ou a excedencias con reserva de posto superiores a un ano. O emprego de contratos por obra a tempo parcial quedará limitado exclusivamente a aquelas obras identificadas en contrato que non teñan en ningún caso unha duración superior a 12 meses.

En primeiro termo só se poderán concertar coas traballadoras actualmente contratadas como fixo discontinuas neste centro de traballo. A estes efectos estas traballadoras, no caso de aceptar a proposta de contratación realizada pola empresa, realizarán novación contractual adecuando o seu contrato á oferta da empresa, volvendo ao seu contrato inicial ao remate dos traballos temporais a tempo parcial.

No caso de que haxa traballadoras fixas discontinuas que rexeiten a oferta da empresa e esta quede vacante, ou ben existan máis propostas de contratación parcial que traballadoras fixas discontinuas dispoñibles, a empresa poderá realizar a contratación temporal parcial libremente.

No ano 2017, esta situación de excepcionalidade remata, e polo tanto as partes acordan expresamente o regreso da imposibilidade de empregar a contratación parcial ou por horas neste centro de traballo.

Os tipos de contratos de substitución ou relevo polos que se rexirá a contratación do persoal deberán de ter especificado o nome do traballador ou traballadora fixo/a substituído.

As actuais traballadoras e traballadores fixas ou fixos discontinuas e discontinuos que presten os seus servizos neste centro de traballo terán dereito a completar a súa xornada laboral ate o 100% da ordinaria, se así o solicitan, cande se

produzan vacantes por xubilación forzosa ou voluntaria total (expectuada a xubilación parcial acompañada de relevista), por despedimento, por cesamento voluntario, por morte ou por cubrir plazas de nova creación.

Artigo 6.º.-Ascensos.

O persoal comprendido no presente convenio terá dereito, en igualdade de condicións, a cubrir as vacantes de categoría superior que se produzan no centro de traballo, dacordo coas normas seguintes:

- Persoal directivo técnico: as vacantes que se produzan nesa categoría cubriranse libremente polas empresas entre os que posúan os títulos e aptitudes precisas.
- Administrativas: nas categorías administrativas as vacantes para este centro de traballo, cubriranse por concurso oposición, e nas bases outorgaranse valoración, tanto por antigüidade na empresa como por aptitude ao novo posto de traballo.
- Mandos intermedios: nas demais categorías profesionais dos mandos intermedios, as vacantes que se produzan cubriranse con persoal obreiro por medio dun sistema mixto de concurso-examen, no que se valorarán por igual a antigüidade e aptitude no centro de traballo, ao 50%.

Se se realizaran funcións superiores ás da categoría profesional ostentada, terase dereito de inmediato a percibir as correspondentes retribucións téndose en conta a categoría profesional que corresponda, segundo o establecido para o persoal non sanitario encadrado nos distintos grupos do Sergas, e se ditas función se manteñen por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito meses durante dous anos, o/a traballador/a consolidará a dita categoría e as súas retribucións.

Artigo 7.º.-Vacantes.

No momento que se produza una vacante en calquera das quendas, ou ampliación de novas zonas de traballo que xeren una praza, a empresa trala publicación oportuna, establecerá un prazo dun mes para o acoplamento interno, agás as vacantes producidas por xubilacións parciais que sexan cubertas por contratos a xornada completa que serán publicadas con 15 días de antelación á data de producirse a xubilación, co tempo suficiente para que o acoplamento se produza na mesma data da xubilación parcial.

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

A adxudicación farase por rigurosa orde de antigüidade e, no caso de que dous ou máis traballadores/as teñan a mesma, precederá a realización dun sorteo; despois deste acoplamento a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun/a novo/a traballador/a. Valorarase a aptitude do traballador ao novo posto de traballo.

No suposto de que o traballador/a ao que lle correspondera o cambio de quenda renunciase ao dito cambio, notificado este, perderá a opción a poder participar na primeira convocatoria seguinte.

CAPÍTULO III.-XORNADA, DESCANSO E VACACIÓNS

Artigo 8.-Xornada.

1.-A xornada de traballo do persoal será a mesma que a do persoal non sanitario do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña, (grupos E do Sergas), con media hora de descanso en cada una das quendas fixas, de mañá, tarde e noite, a cal contará como efectiva para todos os efectos.

Os/as traballadores/as que prestan os seus servizos na quenda de noite realizarán o seu cometido en quendas de nove horas e noites alternas.

Os/as traballadores/as que prestan os seus servizos en quenda de mañá e tarde realizarán o seu cometido en quendas continuadas de sete horas diarias.

2.-Ademais dos días de descanso legalmente establecidos, os/as traballadores/as afectados polo parágrafo anterior gozarán:

2.1.-Os/as traballadores/as das quendas antes mencionadas, ademais do descanso semanal, dos catorce festivos regulamentarios anuais e das vacacións, terán dereito ao descanso de dous sábados libres e consecutivos por cada un de traballo, até un total de 34 anuais; se os sábados libres non alcanzasen a suma de 34, a diferenza gozarase en libres de semana (Ts). O domingo de garda coincidirá sempre co sábado de traballo.

2.2.–De 3 días laborables en Semana Santa e 3 días laborais no Nadal, o calendario de gozo dos días establecebase de mutuo acordo entre a empresa e os representantes legais dos/as traballadores/as, se isto nos fose posible quedarán como días de libre disposición. No caso de que un/a traballador/a se encontre en situación de IT no momento de gozo dos días de Semana Santa ou Nadal, se a incorporación do/a traballador/a se producira dentro dos 30 días seguintes ao comezo do gozo dos mesmos, este poderá gozar os ditos días, no caso contrario perderase o dereito ao seu gozo. As datas de desfrute dos días pendentes por este motivo sinalaranse de común acordó entre a empresa e o/a traballador/a.

2.3.–Establécense 3 días de libre disposición, dos cales dous deles pódense engadir dentro do apartado anterior, un en Semana Santa e outro en Nadal, o restante pódese engadir ás vacacións, sen prexuízo do seu gozo, en caso necesario, en calquera outro día.

2.4.–Cada ano elaboraranse de común acordo entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as, un cadro de traballo do persoal rotatorio cara adiante para o período correspondente e, para cada un/a dos/as traballadores/as, onde ademais de recoller o traballo semanal, traballos en domingo ou festivos de garda, vacacións, recollerá tamén os días libres de Semana Santa e do Nadal, descanso semanas por gardas realizadas, descansos por coincidir festivo en libranza ordinaria, terceiros sábados e días de libre disposición.

2.5.–Os/as traballadores/as interinos, incorporaranse na quenda e cadro de traballo do traballador/a substituído/a, así como ao gozo dos días libres anteriormente citados ou na parte proporcional que lles corresponda no caso de non levar o ano traballado.

3.–Todos/as os/as traballadores/as terán dereito á realización, entre eles/as, de cambios provisionais de días de descanso ou de traballo, en calquera das quendas, notificándoo previamente aos encargados/as do centro de traballo, os/as que, salvo causa xustificada, que se terá que facer constar por escrito ao traballador/a, deberán concedelo.

4. - En canto ao establecido no artigo 9 do RDL 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que modifica o artigo 34.2 do TRET, sobre distribución irregular da xornada; ambas partes acordan que a porcentaxe de distribución irregular da xornada recollida en dito artigo está sobradamente compensada pola distribución da xornada laboral neste centro de traballo, polo que de ningunha maneira nen baixo ningunha xustificación a empresa poderá recorrer ao establecido en dito artigo.

Artigo 9.º.–Vacacións.

O persoal afectado polo presente convenio gozará as súas vacacións no período comprendido entre os meses de xullo e agosto, en quendas rotatorias cara adiante e aboándose polo total das retribucións mensuais. Gozaranse por anos naturais ou na parte que lle corresponda en caso de non levar traballado o ano completo.

Con carácter excepcional, e só durante os tres primeiros anos de vixencia deste convenio, anos 2014, 2015 e 2016, o período para o desfrute das vacacións será o seguinte:

Ano 2014: xullo, agosto e setembro.

Ano 2015: xuño, xullo, agosto e setembro.

Ano 2016: xuño, xullo, agosto e setembro.

Durante estes 3 anos (2014, 2015 e 2016), as vacacións entenderánse sempre como de 31 días naturais, e serán disfrutadas no período comprendido entre os meses referidos a cada ano, en quendas rotatorias cara adiante e aboándose polo total das retribucións mensuais. Gozaranse por anos naturais ou na parte que lle corresponda en caso de non levar traballado o ano completo. Os e as traballadoras que disfruten das vacacións en xuño ou setembro iniciarán as mesmas o 31 de maio e rematarán as mesmas o 1 de outubro respectivamente para cumprir os 31 días sinalados, polo que se establecen as seguintes quendas:

Do 31 de maio ao 30 de xuño (ambos inclusive).

Do 1 de xullo ao 31 de xullo (ambos inclusive).

Do 1 de agosto ao 31 de agosto (ambos inclusive).

Do 1 de setembro ao 1 de outubro (ambos inclusive).

A partires do ano 2017, os meses de desfrute das vacacións voltarán a ser exclusivamente xullo e agosto, tal e como está sinalado no primeiro parágrafo deste artigo.

No caso de que non se puidesen gozar as vacacións nos meses previstos no apartado anterior por situación de IT, ou se interrumpiran as mesmas por situación de IT, gozaranse en calquera outro mes do ano, tendo que negociarse coa empresa a data de gozo.

Artigo 10.º.-Permisos retribuídos.**A. Licenzas retribuídas.**

I.-Os permisos por falecemento do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada, dos pais, fillos/as, irmáns naturais ou políticos, sogros/as, avós ou avoas, xenros ou noras e netos, será de 4 días e de 5 no caso de que a morte se producira fora da provincia; nese caso e debido ás circunstancias, a empresa estudiará a posibilidade de ampliálo por razóns debidamente xustificadas e evidentemente humanitarias.

II.-Os permisos por enfermidade grave, hospitalización, ingreso hospitalario ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada, pais, fillos/as, irmáns naturais ou políticos, sogros/as, avós ou avoas, xenros ou noras e netos, será de 3 días naturais e de 4 se esta se producira fora da provincia.

III.-Os permisos por matrimonio establécense en 20 días e un día de permiso por matrimonio de fillos/as, pais e irmáns.

IV.-Os permisos para o enterro de tíos, primos e sobriños/as do traballador/a, do cónxuxe e da parella de feito debidamente xustificada, quedan establecidos nun día de permiso.

V.-Os permisos por parto do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada establécense 3 días naturais e será de 4 días naturais se é fóra da provincia. Por parto de fillas e noras do traballador un día, e dous se se produce fóra da provincia.

VI.-A muller traballadora ten dereito a 16 semanas de descanso por parto, gozándose de forma ininterrompida, ampliables se o parto é múltiple en dúas semanas mais por fillo, a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada, sempre que polo menos seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer uso das mesmas o pai ao coidado dos/as fillos/as, e podendo solicitar a traballadora engadir as súas vacacións ao permiso maternal. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte proporcional que reste do período da suspensión.

VII.-Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deberá realizarse dentro da xornada de traballo.

VIII.-Para o cumprimento dun deber público ou para asistir ao médico, o tempo necesario.

IX.-Para o cambio de domicilio, establécese un día natural e será de dous días se se producira fora da localidade.

X.-Por exames: o tempo necesario.

XI.-Para a asistencia a xuízos: o tempo necesario.

XII.-Para o recollido nos apartados II e V, os permisos concederanse a petición do traballador/a durante a estadia ou no momento de producirse a alta hospitalaria.

XIII.-Nos casos nos que se fai referencia á parella de feito debidamente xustificada, entenderase sempre que se acredite previamente mediante a certificación acreditativa correspondente da inscrición no rexistro de parellas de feito, ou no seu defecto, cun certificado de convivencia.

B. Licenzas non retribuídas.

Dous membros por cada unha das partes que integren a comisión mixta paritaria estudarán caso por caso de permisos non retribuídos de até un mes de duración, exceptuando destes o período de vacacións.

Artigo 11.º.-Excedencias e promoción de emprego.**A) Excedencia forzosa.**

Nesta excedencia suspéndese o contrato de traballo e exonérase das obrigacións recíprocas de traballar e remunerar o traballo, sen embargo, dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüedad durante a súa vixencia.

Concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

B) Excedencia voluntaria.

Terá dereito a ela todos/as os/as traballadores/as cunha antigüedad mínima na empresa dun ano, e acolléndose aos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

C) Excedencia por promoción de emprego.

Os/as traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordes á súa titulación, oficio, etc., disfrutando durante este tempo dunha excedencia especial durante o tempo que dure o contrato; ao termo do mesmo, o/a traballador/a incorporárase de inmediato ao seu posto de traballo. A vacante producida pola excedencia será cuberta automaticamente.

A dita excedencia especial será igualmente aplicada nun posible cambio de empresa contratante do servizo que se puidera realizar durante o período de contrato, quedando por tanto a nova empresa obrigada a cumprir o dito acordo, respectando todos os dereitos adquiridos polo traballador/a para todos os efectos, incluída a antigüidade.

Os/as traballadores/as da empresa terán dereito a solicitar por escrito este tipo de excedencia en calquera momento do ano sen que a dirección da empresa se poida negar a concedela sempre e cando o traballador/a alegue as causas necesarias para demostrar a necesidade da dita solicitude

CAPÍTULO IV.-RÉXIME ECONÓMICO

Artigo 12.º.-Retribucións.

As retribucións dos/as limpiadores/as afectados/as por este convenio serán as mesmas que perciban os/as pinches do Hospital Universitario da Coruña (grupo E do Sergas), ou grupo que o substitúa sempre que este sexa de igual categoría.

Os/as encargados/as equipararanse co grupo D (gubernantas, ou categoría que as substitúa) en todos os conceptos económicos, agás no complemento específico que será o do grupo E, e dicir o mesmo que se aplica aos/as limpiadores/as.

Establécense como cantidades mínimas as que figuran nas táboas salariais publicadas anualmente polo Sergas, alpiándose de forma automática os aumentos e melloras fixas ou periódicas que a estes lles foran concedidos desde a data da súa concesión ou dos seus efectos.

Por cada garda de traballo realizada (domingo ou festivo), por acumulación de tarefas, fíxase a cantidade de 63,24 euros e esta cantidade será incrementada anualmente segundo a porcentaxe de incremento que se aplique ao complemento de atención continuada, e non será nin absorbible nin compensable por outra retribución.

Mensualmente pagarase a cantidade de 7,21 euros ao persoal de limpeza do Hospital Universitario da Coruña que realiza gardas (domingos ou festivos) polo concepto de roupa de abrigo, e tamén se pagarán a todos/as aqueles/as traballadores/as que por motivos de traballo non descansan a libranza do terceiro sábado, senón que veñen gozando a libranza dos sábados dun modo quincenal (encargado/as); no momento en que estes/as traballadores/as gozen da libranza como a veñen gozando os demais traballadores/as deixarán de percibir. A dita cantidade non será nin absorbible nin compensable por outra retribución.

Fíxase a cantidade de 21,03 euros a aboar pola empresa no primeiro trimestre de cada ano, para o complemento destinado ao calzado, incrementándose anualmente na cantidade de 0,60 euros.

Durante o mes de vacacións, o total dos traballadores/as, percibirán a media de gardas realizadas durante os 6 meses anteriores, establecéndose en contía o pagamento dunha garda por cada traballador/a.

Pago de salarios.

As retribucións mensuais das traballadoras e traballadores serán aboadas pola empresa, antes do último día hábil, a efectos bancarios, de cada mes.

Pagas extraordinarias.

Todos os traballadores/as percibirán dúas pagas extraordinarias: Paga de verán e Paga extra de Nadal. As devanditas pagas extras abonaranse coa mensualidade de Xuño a de verán, e nunca mais tarde do 15 de decembro a do Nadal.

CAPÍTULO V.-SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Artigo 13.º.-Seguro de vida.

A empresa suscribirá unha póliza de seguro colectivo de accidentes de traballo a favor de todo o persoal, por un capital de 25.000 euros, para as continxencias de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, derivada de accidente de traballo, incluído o accidente in itinere.

Artigo 14.º.-Vixiancia da saúde.

A empresa garantirá aos/as traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función aos riscos inherentes ao seu traballo. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento.

Deste carácter voluntario só se exceptuará, logo de informe dos representante dos traballadores, os supostos nos que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde do/as traballadores/as ou, para verificar se o estado de saúde do traballador/a pode constituir un perigo para el mesmo, para os/as traballadores/as ou para as persoas relacionadas coa empresa.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levarase a cabo no mes de xuño, respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do/a traballador/a e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

En todo caso haberá que aterse ao disposto na Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 15.º.-Protección á maternidade.

De acordo co establecido no artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos laborais, a avaliación de riscos deberá comprender a determinación da natureza,, o grao e a duración da exposición de traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos e condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e saúde ou posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

Artigo 16.º.-Formación e información.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir que cada traballador/a reciba unha información e formación teórica e práctica suficiente e adecuada acerca dos riscos específicos dos postos de traballo co fin de prevelos e evitalos, tanto no momento da contratación calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas función que desempeñe, ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

Artigo 17.º.-Prevención de riscos.

De acordó co establecido no artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais a acción preventiva na empresa planificarase polo empresario a partir dunha avaliación inicial dos riscos, para a seguridade e saúde dos/as traballadores/as, que se realizará con carácter xeral tendo en conta a natureza da actividade, e en relación con aqueles/as que estean expostos/as a riscos especiais. Igual avaliación deberá facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das substancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. A avaliación inicial terá en conta aqueloutras actuacións que deban desenvolverse de conformidade e co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. A avaliación será actualizada como tamén as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se fose necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciran.

Cando o resultado da avaliación o fixera necesario, o empresario realizará controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos/as traballadores/as na prestación dos seus servizos, para detectar situación potencialmente perigosas.

En canto aos postos de menor esforzo, deberán ser ocupados por maiores de 60 anos ou por aqueles que por causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa capacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles/as os/as demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa, poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situación transitorias que non respondan ás exixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo en aplicación do artigo 25 da LPRL.

Artigo 18.º.-Medios de protección.

O empresario adoptará as medidas necesarias co fin de que os equipos de traballo sexan adecuados para o traballo que deba realizarse e convenientemente adaptados para tal efecto, de forma que garanten a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as a utilízalos.

O empresario deberá proporcionar aos seus traballadores/as equipos de protección individual adecuados para o desempeño das súas función e velar polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

A empresa realizará as operacións correspondentes á seguridade e saúde dos/as traballadores/as, en materia de lavado e desinfección dos uniformes de traballo, dúas veces á semana. Esta uniformidade estará composta de dous uniformes anuais completos, que serán entregados nos meses de xaneiro e xuño de cada ano.

Sempre que se realicen no centro inspeccións de Seguridade e Saúde, os seus resultados serán comunicados pola dirección da empresa aos delegados de prevención.

CAPÍTULO VI.-MELLORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artigo 19.º.-Prestacións complementarias á Seguridade Social.

No caso de enfermidade común, accidente ou maternidade, a empresa incrementará as prestacións á Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de Traballo, até o cen por cento das retribucións fixas ou periódicas dos/as traballadores/as.

Os períodos de IT non se terán en conta para efectos de vacacións.

Artigo 20.º.-Xubilación.

1. Os/as traballadores/as terán dereito a solicitar á xubilación parcial e a empresa a obriga de concedela, dacordo co establecido na Lei 27/2011, do 1 de agosto.

2. A representación empresarial comprométese a cubrir as vacantes que se produzan por xubilación forzosa, voluntaria, morte ou invalidez, de tal xeito que, superando o período de proba marcado, pasarán a incorporarse como fixos no cadro de persoal.

A estes efectos, as actuais traballadoras e traballadores fixas ou fixos discontinuas e discontinuos que presten os seus servizos neste centro de traballo terán dereito a completar a súa xornada laboral ate o 100% da ordinaria, se así o solicitan, cande se produzan vacantes por xubilación forzosa ou voluntaria total (expectuada a xubilación parcial acompañada de relevista), por despedimento, por cesamento voluntario, por morte ou por cubrir plazas de nova creación.

Unha vez se oferten estas vacantes a estas traballadoras, terán preferencia para ocupar estas vacantes os/as traballadores/as en substitución de estar substituídos no momento do feito causante. No caso de non cubrirse por nengunha das preferencias indicadas, a empresa cubrirá as vacantes sinaladas libremente.

3. A empresa facilitará ao comité de empresa, anualmente polo menos, unha relación completa dos/as traballadores/as que compoñen o cadro de persoal fixo do centro de traballo dela dependente, debidamente asinada e selada.

4. Incorpórase como anexo a este convenio o acordo de xubilación parcial suscrito por unanimidade pola comisión paritaria deste convenio, que foi rexistrado e publicado segundo a normativa vixente, e que se transcribe na súa integridade.

CAPÍTULO VII.-DEREITOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DOS/AS TRABALLADORES/AS

Artigo 21.º.-Dereitos sindicais.

1. Recoñécense todos os dereitos sindicais e de sección sindicais de empresa a partir de vinte (20) traballadores/as, coa cobertura legal prevista na Lei orgánica de liberdade sindical para as empresas ou centros de traballo de máis de 250 traballadores/as e, permitíndose en toda a súa amplitude as tarefas de información e propaganda sindicais, incluíndo a acumulación de horas dos representantes legais dos/as traballadores/as, sen máis límites que os legalmente establecidos.

2. Seccións sindicais. Os que obteñan cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais, terán dereito á excedencia forzosa, con reserva de posto de traballo e reingreso automático.

3. Así mesmo, terán dereito á asistencia e ao acceso aos centros de traballo para participar nas actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos/as traballadores/as, logo da comunicación ao empresario e sen que o exercicio deste dereito poida interromper o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

4. O crédito horario dos delegados sindicais será o mesmo do que desfrutarán os membros do comité de empresa, podendo acumularse entre si os mencionados créditos horarios.

5. A empresa xestionará coa empresa principal un local adecuado para a celebración das asembleas e reunión do comité de empresa.

Polo demais, as competencias e garantías da representación dos/as traballadores/as será a establecida nos artigos 64 e 68 do ET e na LOLS.

Artigo 22.º.-Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación o convenio provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña en todo o aquí non pactado, ou que estándoo, sexa máis beneficioso para os/as traballadores/as. É dicir, que non se realiza unha comparación global, senón conceptual, o que implica que cada mellora que exista naquel convenio, sexa automaticamente aplicada aos traballadores/as afectados/as por este, tanto se neste non existe cláusula de referencia como se aínda existindo a mellora.

Non será de aplicación o convenio colectivo provincial antes mencionado no relativo ao artigo 12.º, referido ás retribucións do presente convenio.

Artigo 23.º.-Adscripción do persoal.

No caso de que se produza o termo da contrata da limpeza do Hospital Universitario da Coruña, os/as traballadores/as afectados/as por este texto refundido pasarán a ser adscritos/as á nova titular, que se subrogará en todos os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos no hospital cunha antigüidade igual ou superior ao prazo de denuncia do contrato do servizo de limpeza.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estivesen enfermos, accidentados, en excedencia ou situación análogas, sempre e cando prestaran os seus servizos no centro de traballo da subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan algún/a dos/as traballadores/as relacionados/as no apartado b).

d) Traballadores/as de novo ingreso que, por exixencias da administración se incorporen ao centro de traballo como consecuencia dunha ampliación.

Documentación que deberá facilitar a empresa saínte á empresa entrante e aos representantes dos/as traballadores/as.

1. Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.
2. Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos/as traballadores/as afectados/as na subrogación do centro ou centros de traballo.
3. Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
4. Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.
5. Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría, xornada horaria, modalidade da súa contratación, calendarios de traballo e data de gozo das súas vacacións.
6. Copia do documento debidamente dilixenciada por cada un/a dos/as traballadores/as afectados/as, no que se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes até o momento da súa subrogación, non quedando pendent ningunha cantidade. Ese documento deberá estar en poder da nova adjudicataria no prazo de 10 días do inicio como nova titular.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vinculan, empresa cesante, nova adjudicataria e traballador/a.

Artigo 24.º.-Lexislación supletoria.

Para o non previsto neste convenio ou no convenio provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, rexerá o disposto no convenio colectivo estatal de limpeza de edificios e locais en toda a súa extensión.

Artigo 25.º.-Solución de conflitos.

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

Artigo 27.º.-Disposición adicional.

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

ANEXO I**Premio de constancia por antigüidade**

Todas as traballadoras e traballadores terán dereito ao incremento de días adicionais de vacacións por anos de servizo e dacordo ao establecido na seguinte taboa:

- 15 anos de servizo: 1 día hábil máis nas vacacións ordinarias.
- 20 anos de servizo: 2 días hábiles máis nas vacacións ordinarias.
- 25 anos de servizo: 3 días hábiles máis nas vacacións ordinarias.
- 30 anos de servizo: 4 días hábiles máis nas vacacións ordinarias.

Os días adicionais de vacacións faranse efectivos a partires do ano natural seguinte ao do cumprimento dos anos de servizo.

A partires do 6.º trienio disporanse por parte dos e das traballadoras de 2 días de asuntos propios retribuídos a maiores dos establecidos, e a partires do 8.º trienio, por cada trienio a maiores cumprido disporase de 1 día de asuntos propios retribuído a maiores dos establecidos por cada trienio.

ANEXO II**Plus de equiparación profesional**

1.–A partir do 1 de xaneiro de 2014, e en diante, o plus de equiparación profesional aboarase nas seguintes condicións:

- a) O grao 1 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2007 un total 5 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña.
- b) O grao 2 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2008 un total 12 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña.
- c) O grao 3 do plus de equiparación profesional aboarase a todos aqueles traballadores que cumpran o requisito de ter completado o día 1 de xullo de 2009 un total 19 anos de servizos prestados no servizo de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña.

ANEXO III**Aplicación Real Decreto 8/2010, e Orde do 24 de xuño do 2010 de confección de nóminas.**

Dado que os e as traballadoras da limpeza do Hospital Universitario da Coruña teñen gañado en sentenza xudicial do Xulgado do Social n.º cinco, en procedemento con número de autos 213/2013, a non aplicación da redución salarial do 0,7% establecida no Real decreto 8/2010, e Orde do 24 de xuño do 2010 de confección de nóminas para o persoal ao servizo da administración autonómica, as partes acordan que no caso de recuperar a redución salarial do 0,7% establecida no Real decreto 8/2010, e Orde do 24 de xuño do 2010 de confección de nóminas para o persoal ao servizo da administración autonómica o persoal ao servizo do SERGAS, darase xa por percibida por parte da plantilla da limpeza do Hospital Universitario da Coruña, non podendo reclamar polo tanto o incremento do 0,7% referido, e dando por percibido o mesmo.

ANEXO IV**Posibilidade de revisión**

En aras a un maior entendimento entre as partes negociadoras deste convenio colectivo, e valorando a actual situación económica e a dificultade de interpretar a súa evolución no futuro, as representacións empresarial e sindical acordan reunir á comisión negociadora deste convenio no mes de xullo do 2016, a efectos de valorar a posibilidade de prorrogar durante un ano máis o disposto no artigo 3.º (ano de inicio da posibilidade de denuncia) e no artigo 9.º (excepcionalidade dos catro meses de desfrute de vacacións).