

Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO DO SERVIZO DE LIMPEZA DO HOSPITAL ALVARO CUNQUEIRO  
E XERAL PERTENCENTES A EOXI VIGO, DA EMPRESA ACCIONA*

*Código de Convenio número 36002202011992*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do Convenio Colectivo do Servizo de limpeza do Hospital Álvaro Cunqueiro e Xeral pertencentes a EOXI Vigo, da empresa Acciona, para o período 2020-2022, 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 das Centrais sindicais CIG e CCOO, en data 20 de abril do 2021.

*Primeiro.*- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 26 de maio do 2021.

*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,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*- Ordenar o seu rexistro e depósito 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.

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

Vigo, 17/08/2021.—A Xefa Territorial



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**CONVENIO COLECTIVO DO SERVIZO DE LIMPEZA DO HOSPITAL ALVARO CUNQUEIRO E CENTRO INTEGRAL DE SAÚDE TABOADA LEAL PERTENCENTES AO EOXI VIGO, ADSCRITOS A EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICE***CAPITULO I. Ámbito de aplicación e duración.**ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSOAL E FUNCIONAL.*

O presente convenio afectará a todas as persoas traballadoras do Servizo de Limpeza do Hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal pertencentes ao EOXI Vigo da empresa ACCIONA FACILITY SERVICE ou de calquera outra que resulte adxudicataria do servizo.

Estes centros enténdense como parte integrante de EOXI VIGO, para os efectos deste convenio colectivo, e a efectos de centro de traballo que serán diferenciados, polo que as persoas traballadoras que presten o seu servizo no Hospital Álvaro Cunqueiro non poderán ser trasladadas ao Centro Integral de Saúde Taboada Leal e viceversa, sen que exista acordo entre as partes.

A empresa do servizo de limpeza destes centros, non poderá trasladar as persoas traballadoras que se rexen polo presente Convenio a outros centros hospitalarios, aínda que corresponda ao mesmo Complexo EOXI VIGO, salvo que sexa pacto entre as partes.

Dado que aínda o Anexo II, segue funcionando, Acciona deberá trasladar ao lugar de traballo Álvaro Cunqueiro, a todo o persoal do Centro Integral de Saúde Taboada Leal que continúe no mesmo, nos casos de posible peche ou que a concesionaria sexa outra. O persoal terá un dereito preferente a ser adscrito ao novo centro até cubrir as necesidades contratadas para o mesmo.

*ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN E VIXENCIA.*

O presente convenio terá unha duración de tres anos, dende o día 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2022, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos nel en función dos aumentos que se produzan no persoal laboral da Xunta de Galicia en dita data.

Entrará en vigor o día do seu asinamento, se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo dende o 1 de Xaneiro de 2020.

a) O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir o 31 de xaneiro de 2023. O remate da vixencia será comunicado a tódalas partes negociadoras.

a) O prazo máximo para a negociación dun novo convenio será de doce meses, a contar dende a data da perda da súa vixencia.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

b) Por penalización, se no transcurso dos meses posteriores á constitución da mesa non se negociase un novo convenio, o texto do presente convenio quedaría prorrogado, agás as táboas salariais, que se verán incrementadas no 1,5 % por riba da suba que estipule o SERGAS para as súas persoas traballadoras.

c) Se a entrega do anteproxecto se efectuase no período de licitación do Profesional de limpeza, os meses para a penalización comezarían a contar dende o día da adxudicación do concurso de limpeza.

## *CAPITULO II. Clasificación profesional*

### *ARTIGO 3. PERÍODO DE PROBA*

O ingreso entenderase provisional mentres non se cumprise o período de proba que, para cada grupo profesional dos enumerados na Clasificación Profesional, se detalla a seguir:

\*Grupo I: 4 meses.

\*Grupo II: 2 meses.

\*Grupo III: 15 días.

### *ARTIGO 4. CADRO DE PERSOAL E SUBSTITUCIÓN.*

O cadro de persoal deberá axustarse ó contrato de concesión que outorgue o SERGAS, debendo ser os contratados de carácter fixo. Os contratos de traballo das substitucións deberán facerse polo tempo de duración da baixa que se substitúa ou do período de vacacións que se cubra, sendo aplicable este convenio.

As persoas traballadoras en situación de correquendas terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre empresa e as persoas traballadoras, para ocupar postos en plantas, etc.

As persoas traballadoras fixas adscritas á quenda de mañá, tarde ou noite terán dereito para cubrir as vacantes da súa mesma categoría profesional, producidas na quenda para o cal se solicita o cambio, e que a empresa considere necesario cubrir por vacacións, excedencias, maternidade, novas contratacións e baixas de I.T. de duración superior a 30 días, no caso de que haxa varias persoas que soliciten ditas vacantes a escolla farase por orde de antigüidade no servizo. Nestes supostos, as persoas que se contraten para cubrir tales vacantes pasarán a prestar servizos na quenda que lles corresponda, independentemente de que a persoa traballadora en situación de I.T., maternidade, etc. sexa doutra quenda.

Aquelas persoas da quenda de mañá, tarde ou noite que teñan dereito a cubrir unha vacante, de acordo cunha rigorosa orde por antigüidade no posto de traballo similar ao que se opta fará a petición por escrito que lle entregará a empresa e máis unha copia ao Comité, no momento que lle toque cubrir esta vacante e non a cubra pasará automaticamente ó último lugar da lista de preferencia. En caso de coincidencia de dúas persoas, coa mesma antigüidade realizarase un sorteo entre elas.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Para cubrir as limpezas xerais, saídas sindicais, licencias, vacacións ou calquera tipo de absentismo laboral, utilizarase ao persoal eventual.

O Comité de Empresa e a empresa vixiarán de forma conxunta o funcionamento deste artigo.

#### *ARTIGO 5. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN*

a) Contratos eventuais por circunstancias do mercado.

Estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

b) Contrato a tempo parcial.

Esta modalidade contractual non poderá exceder na súa duración dos 2/3 da xornada máxima legal establecida.

Nos contratos a tempo parcial de media xornada ou inferiores a media xornada, o horario de traballo será continuado salvo que existan causas que xustifiquen a xornada partida.

Aos efectos de facilitar que as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial vexan incrementada a súa xornada laboral, no caso de que a empresa necesite acudir a unha nova contratación para cubrir o mesmo posto de traballo que a persoa traballadora empregada a tempo parcial, este terá dereito preferente a ver ampliada a súa xornada de traballo. A estes efectos, as empresas que precisen realizar unha nova contratación no marco xa indicado, comunicarán á persoa traballadora contratada a tempo parcial, a nova xornada e o horario de traballo que resultaría de exercer o seu dereito preferente á ampliación de xornada, debendo a persoa traballadora dar resposta á empresa sobre se exerce ou non o seu dereito preferente, no prazo de 48 horas dende a comunicación da empresa. Nestes casos, a empresa non terá que recoñecer, con relación á nova xornada ampliada e, polo tanto, abonar, a antigüidade que o traballador/a tivese recoñecida polo resto da xornada. Dito persoal eventual recibirá á sinatura do seu contrato o cuadrante laboral que lle atinxe nese momento.

#### *ARTIGO 6. TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.*

O persoal poderá realizar traballos de superior categoría. Se ditos traballos os realiza durante máis de trinta días ao ano, alternos ou consecutivos, a empresa estará obrigada a asignarlle automaticamente á categoría superior á persoa traballadora da que se trate.

#### *ARTIGO 7. PREAVISO DE CESE.*

O persoal que desexe cesar voluntariamente na empresa deberá comunicalo cun período de antelación mínimo de sete días naturais.

O contravimento do prazo da comunicación ocasionará unha dedución na súa liquidación de finiquito correspondente aos días que se deixase de preavisar.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

A notificación de cese, se realizará por escrito, que a persoa traballadora asinará por duplicado devolvéndolle un exemplar ao interesado/a.

Os finiquitos carecerán de efectos liberatorios se, logo de petición escrita do interesado/a, non estivera visado polo Comité de Empresa, Delegado/a de Persoal ou, no seu defecto, polo Sindicato ó que estea afiliada a persoa traballadora.

### *CAPITULO III. Xornada, Vacacións, Horas extras, Licenzas.*

#### *ARTIGO 8. XORNADA LABORAL.*

A xornada laboral será de 1624 horas anuais de traballo efectivo, nas quendas de mañá e tarde, computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que as persoas traballadoras veñen gozando. Ditas xornadas comezarán a aplicarse a partir do 1 de xaneiro de 2022.

A xornada laboral na quenda de noite será de 1430 horas de traballo efectivo, computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que as persoas traballadoras veñen gozando. Ditas xornadas comezarán a aplicarse a partir do 1 de xaneiro de 2022.

Na aplicación da xornada respectaranse as melloras existentes que supoñan mellora da xornada pactada.

O calendario laboral e os cuadrantes de libranzas de todo o persoal será exposto no taboleiro de anuncios con data tope de 30 de novembro do ano anterior.

As persoas traballadoras terán, con carácter xeral, 2 días de descanso á semana, tal como recolle a equiparación ao SERGAS, é dicir como mínimo 8 descansos mensuais. O cuadrante de libranzas será rotativo con respecto as festividades de Nadal e Semana Santa.

Contemplantase a petición do persoal de cambiar os quincenais para que se descanse soamente sábado e domingo.

No calendario non estarán reflectidos os días denominados días de libre disposición que fosen solicitados.

O descanso semanal do domingo, así como o dos festivos regulamentarios anuais, poderá coincidir ou non co día correspondente, sendo neste último caso compensado co descanso en calquera outro día laborable da semana o mais cerca posible do domingo ou festivo traballado, sempre que a empresa lle fose viable, e en función da operatividade e necesidades do servizo.

#### *ARTIGO 9. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS.*

As condicións de traballo en ditos días serán na mesma forma e condicións económicas e organizativas que o fai o persoal subalterno do SERGAS, do EOXI VIGO, Hospitais Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal . Así mesmo, de se producir calquera mellora neste aspecto para o persoal do SERGAS, as persoas traballadoras afectadas por este Convenio gozarán dela.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**ARTIGO 10. VACACIÓNS**

O persoal afectado por este convenio terá dereito ao gozo ininterrompido dun mes de vacacións ou 23 días laborais, retribuídas a aproveitar entre os meses de xullo a setembro, que gozarán de acordo coa dirección da empresa. No suposto que as vacacións se gocen en dous períodos, os días serán naturais.

Ademais, terán dereito a outros nove días a desfrutar durante todo o ano, excepto nos meses de vacacións de verán, que só correspondería un dos nove..

Para o goce dos asuntos propios se elaborará un regulamento pactado entre comité de empresa onde se fixarán os criterios para desfrutalos.

Cando as vacacións se soliciten para o seu gozo fóra do período de xullo a setembro, os días de libre disposición poderanse engadir ó período de vacacións e asemade engadir un día adicional.

Cando a persoa traballadora necesite os días de libre disposición, poderán gozalos sempre que os soliciten á empresa e o comunique ó Comité de Empresa cun período de cinco días de antelación. No suposto que para a mesma data houbera varias peticións, farase un sorteo entre as persoas solicitantes. A empresa deberá responder ás peticións nun prazo de 24 horas.

A empresa, de acordo co Comité, elaborará as quendas correspondentes seguindo cada ano unha orde rotatoria de preferencia.

As persoas traballadoras que no intre de gozaren as vacacións estean en situación de baixa por enfermidade ou accidente, terán dereito ó aproveitamento das mesmas cando eles o consideren e as necesidades organizativas do servizo o permitan.

O abono das vacacións será igual ó equivalente a un mes de salario real máis unha gratificación de:

Ano 2020: 260€

Ano 2021: 260€

Ano 2022: 260€

No caso de hospitalización por accidente ou intervención cirúrxica durante o período das súas vacacións, a persoa traballadora terá dereito a que lle sexa compensado os días de internamento, debidamente xustificadas, mediante o goce noutro período fixado en función das posibilidades organizativas da empresa.

Cando o período de vacacións fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal (enfermidade común, embarazo, risco durante o embarazo e lactación natural, ou parto, a suspensión de maternidade, as licencias por nacemento ou a suspensión de paternidade), as persoas poderán gozar de dito período en data diferente, unha vez rematados os permisos, aínda que o ano natural tivera aspirado.

Asemade, terán dereito aos días hábiles adicionais seguintes:



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Días adicionais por antigüidade:

- 6 trienios: 2 días
- 8 trienios: 3 días
- 9 trienios: 4 días
- 10 trienios: 5 días
- 11 trienios: 6 días
- 12 trienios: 7 días
- 13 trienios: 8 días
- 14 trienios: 9 días

Días adicionais de vacacións:

- 15 anos de servizo: 1 día
- 20 anos de servizo: 2 día
- 25 anos de servizo: 3 día
- 30 anos de servizo: 4 día

*ARTIGO 11. HORAS EXTRAORDINARIAS.*

Con carácter xeral, queda prohibida a realización de horas extraordinarias, e no caso de emerxencia e/ou forza maior aboaranse de acordo coa mesma contía que teña establecida o SERGAS.

*ARTIGO 12. LICENCIAS E PERMISOS*

Previa solicitude das persoas traballadoras afectadas, considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- a) Matrimonio: 20 días naturais.
- b) Matrimonio de país, fillos ou parentes que convivan coa persoa traballadora: 2 días laborais.  
Por matrimonio de irmáns ou irmáns políticos, 1 día laboral.
- c) Nacemento de filla/o, ou adopción: 8 días laborais; en caso de cesárea: 1 día máis optativo antes ou inmediatamente despois da alta hospitalaria.
- d) Morte, hospitalización, accidente, intervención cirúrxica ou enfermidade grave:
  - do cónxuxe: 5 días laborais
  - dos pais, pais políticos e fillos: 5 días laborais
  - irmáns, irmáns políticos e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días laborais, se hai convivencia 5 días laborais.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe; dos pais, pais políticos e fillos, irmáns, irmáns políticos e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade 2 días naturais. Cando con tal motivo a persoa traballadora precise facer ao efecto un desprazamento fora da praza, o prazo será de catro días naturais.

Se entre as persoas traballadoras e os parentes houbera convivencia a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrería se o pasamento ou enfermidade grave dos parentes anteriores producírase fora da praza.

e) Toda persoa traballadora que por orde médica teña que facer calquera tipo de rehabilitación nun centro hospitalario, disporá do tempo necesario, procurando face-lo fóra de horas de traballo.

f) Morte de parentes de 3º grao: 2 días naturais. Se houbera convivencia entre a persoa traballadora e o falecido, a licenza sería de tres días naturais.

g) Traslado de domicilio: 3 días laborais e se é fóra da praza tamén.

h) As persoas traballadoras que cursen estudos para a obtención dun título oficial, académico ou profesional terán dereito polo tempo necesario a un permiso retribuído para concorrer a exames previa comunicación da persoa traballadora á dirección da empresa, con 10 días de antelación e a correspondente xustificación.

i) Como norma xeral, a licenza comezará na data en que se produza o feito que a motiva. Se por motivos de hospitalización de familiares se establecesen quendas de estancia no Hospital co fin de atender o enfermo, a persoa traballadora podería comezar a súa licenza en data posterior o feito causante.

Toda persoa traballadora que, unha vez iniciada a súa xornada de traballo e no transcurso desta, se sinta enferma ou reciba notificación de accidente ou enfermidade grave ou hospitalización dun familiar de ata segundo grao, e teña que abandonar o seu posto de traballo, con posterior xustificación médica, percibirá o importe total da dita xornada. Nestes casos, a licenza comezará a cumprirse a partir do día seguinte.

Tras demostrar a hospitalización, e no caso de que a intervención cirúrxica sexa posterior ó ingreso, darase a opción de escoller os días de licenza, que deberán ser continuados e sempre antes da alta hospitalaria.

k) Nos casos de nacementos de fillas/os prematuras/os ou que deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto, dará dereito a nai ou o pai para ausentarse do traballo durante unha hora e a reducir a súa xornada laboral ata un máximo de dúas horas abonadas.

l) As traballadoras, por lactación dun fillo menor dun ano, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderán goza-lo indistintamente a nai ou o pai no caso de que ambos traballen.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

A concreción horaria e a determinación do período de gozo do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderalle ó traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. As persoas traballadoras deberá pre-avisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria. As traballadoras poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de catro semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse durante os 12 primeiros meses da crianza, a contar dende o parto ou a resolución administrativa ou xudicial de adopción.

As discrepancias xurdidas entre empresario e persoa traballadora sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de aproveitamento previstos e serán resoltos pola xurisdición competente o través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

Quen por razóns de garda legal teña o seu coidado directo algún menor de 14 anos ou persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desenrole unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, alúmenos un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo, e que non desenrole actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente apartado constitúe un dereito individual, das persoas traballadoras. Non obstante, se dous ou máis persoas da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

As persoas traballadoras, por lactación dun fillo menor dun ano, poderán optar por acollerse ao réxime anteriormente descrito por este motivo ou por ter dereito a acumular o permiso de maternidade, ao rematar o mesmo, un período de catro semanas. Este permiso gozase durante os 12 primeiros meses da crianza, a contar dende o parto ou a resolución administrativa ou xudicial de adopción.

m) A persoa traballadora que se teña que presentar por unha citación xudicial terán dereito a dispor do tempo necesario para asistir a mesma, igualmente retribuída pola empresa.

n) Igualmente o persoal, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata 1 mes de licenza e unha vez ao ano, non retribuída pola empresa.

ñ) Terá a mesma consideración que cónxuxe, a persoa que conviva de maneira estábel co/a traballador/a e así o comunicase con calquera xustificación de carácter administrativo.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*PERSOAS COIDADORAS:*

Dereito a suspensión do contrato de catro semanas, ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada crianza a partir da segunda. (súmanse aos días de licenza estipulados en convenio ou no ET)

As persoas traballadoras por lactación dun fillo menor dun ano, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. No caso de parto múltiple aumentarase media hora máis por cada fillo/a.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto por un período maior a 7 días, o período de suspensión ampliarase ate a alta hospitalaria ate un máximo de 13 semanas adicionais.

No caso de nacemento prematuro, cando a crianza precise permanecer hospitalizada despois do parto, o período de suspensión poderá computarse despois da alta hospitalaria, a excepcións das seis semanas de descanso obrigatorio para a nai.

Nos casos de adopción e acollemento múltiples o período será ampliado en dúas semanas por cada crianza a partir da segunda.

Nos supostos de fillos ou fillas con discapacidades o período ampliarase en dúas semanas.

As persoas traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puideran ter dereito durante a suspensión.

*ARTIGO 13. EXCEDENCIA*

As persoas traballadoras cunha antigüidade, como mínimo, dun ano na empresa terán dereito a que se lle recoñeza a excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un mes e non maior a cinco anos. O mesmo posto de traballo do excedente terá que ser ocupado por outra persoa traballadora que o substitúa. No caso que a excedencia fose por un prazo non superior a seis meses, a substitución será estudada entre a empresa e o Comité.

A persoa excedente, cando a súa categoría se atope entre os pertencentes ós grupos de persoal subalterno e obreiro, terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante o período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa terá que ser solicitada cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por tempo máximo de dous anos, o traballador/a terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses de dita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo dos 6 meses para proceder á súa reincorporación. En todo caso, a persoa traballadora poñerá en coñecemento do empresario a súa intención de voltar á empresa cunha antelación mínima dun mes. Pasados os seis primeiros meses do exercicio da excedencia sen que o traballador/a fixera uso do seu dereito, xa non poderá voltar á empresa ata esgotar o período total de excedencia voluntaria.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

As persoas traballadoras terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a cinco anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción e nos supostos de acollemento, tanto permanente como pre-adoptivo a contar dende a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, As persoas traballadoras para atender o coidado dun familiar, ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e non desenrole actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, se viñera gozando.

O período en que a persoa traballadora permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e esta terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional para cuxa participación deberá ser convocada polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Terán dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

O goce do período destas excedencias poderán ser flexibles, podendo gozarse por anos completos, sempre e cando non se exceda dos cinco anos (60 meses).

En todo o non previsto neste artigo estarase ó establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos Traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

#### *ARTIGO 14. CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO. SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO*

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada filla/o a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a elección da persoa interesada, en períodos semanais no primeiro ano de vida da crianza, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata 6 anos, a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo, contadas á elección da persoa traballadora, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou discapacitadas ou



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. O período de suspensión distribuirase a elección da persoa interesada, en períodos semanais no primeiro ano de vida dende a adopción, sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores a mesma.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e as persoas traballadoras afectadas, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ou/e nais ao país de orixe do adoptado/a, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

### *PROTECCIÓN Á MATERNIDADE*

1. A avaliación dos riscos aos que se refire o artigo 16 da Lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou 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 a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición a dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

Tales medidas incluirán, cando sexa necesario, a non-realización de traballo nocturno ou de traballo por quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puideran influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, co informe do médico do servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desenrolar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, previa consulta cos representantes das persoas traballadoras, a relación dos postos de traballo exentos de riscos a estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regulamentos e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento no que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación o anterior posto.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

No suposto de que, aínda aplicando os regulamentos sinalados no paragrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservando ó dereito ó conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se dito cambio de posto non resultara técnica ou obxectivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse o seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réxime da Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso o empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

### *SITUACIÓN PROTEXIDA*

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, as mulleres embarazadas terán dereito a que se lle cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas, en ningún caso, a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo.

Esta situación dará lugar a unha suspensión do contrato de traballo cunha duración máxima de dezaseis semanas, remitíndonos ó D.Lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ó abono das prestacións económicas correspondentes, con cargo á Seguridade Social e complementada ata o 100% do salario como para o caso de baixas por enfermidade ou accidente.

A persoa traballadora que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para Empresa, lle sexa recoñecida polo Tribunal Médico de Incapacidades unha Incapacidade Parcial, ou unha Incapacidade Permanente total para o seu traballo habitual, a Empresa poderá asignarlle un posto de traballo dentro do EOXI de Vigo, que se adapte á nova aptitude do traballador/a, sempre que exista praza vacante, na que dita persoa traballadora terá prioridade sobre calquera contratación eventual.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 15. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS.*

Tódalas persoas traballadoras terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que ir ao médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera á persoa traballadora tivera o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os traballadores, estas disporán do tempo necesario.

A persoa traballadora que teña que ir ao consultorio médico estará obrigada a avisar con anterioridade á empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira.

Para a súa asistencia ao consultorio do especialista, as persoas traballadoras terán dereito a todo o tempo necesario, previa presentación do volante do médico de cabeceira ou xustificante. No caso das persoas traballadoras da quenda da noite terán dereito a 3 horas con independencia do tempo que lles levara a asistencia ao consultorio do especialista.

Todo o persoal disporá do tempo necesario para acompañar a un familiar ata segundo grao en urxencias cun máximo de 15 horas anuais.

Así mesmo, terán dereito a tres horas retribuídas para asistir ó consultorio médico con fillos menores de 18 anos ou fillos e parentes discapacitados calquera que sexa a súa idade, cun máximo de tres veces ó mes sempre que a súa xornada laboral coincida co horario de consulta médica e co horario do cónxuxe, compañeiro ou compañeira. Tamén se gozará de licenza retribuída para asistir co cónxuxe ou parella a probas médicas especiais.

*CAPITULO IV. Mellora nas condicións de traballo.**ARTIGO 16. PEZAS DE ROUPA DE TRABALLO*

Proverase a tódalas persoas traballadoras da seguinte roupa de traballo:

2 Pantalóns e 2 camisas ou casacas cada seis meses.

1 par de zapatos cada 6 meses.

1 par zapatos de seguridade cada 6 meses.

1 forro polar cada ano.

Guantes de seguridade e de látex cada 10 días.

Entregarase a todo o persoal que por desenrolo do seu traballo o necesite, unha prenda de abrigo (plumífero) cada dous anos.

A entrega da roupa efectuarase do 1 ó 15 de Abril e do 1 ó 15 de Outubro.

Ademais do establecido, dotarase a todo o persoal daqueles equipos de protección individual que se necesiten para ó desenvolvemento das súas funcións, engadindo calzado lavable nos servizos especiais.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Cando a roupa ou calzado se rompa, ou quede inservible pola realización do traballo, a empresa a cambiará por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada.

Tanto a roupa como o calzado e todos aqueles equipos de protección serán supervisados polo Comité de Saúde Laboral antes da súa entrega, entregándose unha mostra da mesma.

Facilitarase roupa específica ao seu estado para as traballadoras embarazadas.

A empresa farase cargo do lavado da uniformidade.

A empresa facilitará a todo o persoal taquillas para gardar as súas pertenzas.

#### *ARTIGO 17. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.*

##### **- FORMACIÓN E CRÉDITO HORARIO DOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

O presente apartado ten como fundamento o desenvolvemento das facultades que a negociación colectiva concede á disposición adicional 7ª do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento do Servizo de Prevención na que se di que

“Na negociación colectiva ou mediante os acordos aos que se refire o artigo 83, apartado 3 do ET, poderán establecerse criterios para a determinación dos medios persoais e materiais dos servizos de prevención propios, do número de persoas traballadora designadas, no seu caso, polo empresario para levar a cabo actividades de prevención e do tempo e medios dos que dispoñan para o desenvolvemento da súa actividade, en función do tamaño da empresa, dos riscos aos que estiveran expostas as persoas traballadoras e da súa distribución na mesma, así como en materia de planificación da actividade preventiva e para a formación en materia preventiva do persoal e dos delegados ou delegadas de prevención”.

Así, establécese que no suposto de que a empresa non estea obrigada e non opte pola constitución dun servizo de Prevención propio ou mancomunado, nin recorra a un servizo de prevención alleo, e a excepción daquelas empresas nas que o empresario poida asumir persoalmente a actividade de prevención, os/as Delegados/as de Prevención recibirán a mesma formación que as persoas traballadoras designadas pola empresa para se ocuparen da actividade preventiva.

A formación mínima, neste caso, será a sinalada no Artigo 34 do Regulamento como Funcións de Nivel Básico, co contido resinado no apartado B do anexo IV do mencionado Regulamento do servizo de Prevención.

Nos demais casos, con independencia da modalidade de servizo de prevención que as empresas teñan, o empresario deberá proporcionar ós/ás delegados/as de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberá ser facilitada polo empresario cos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia, que deberán adaptarse á evolución dos riscos e aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

O tempo empregado no desempeño das súas funcións polos/as Delegados/as de Prevención, será o mesmo que os delegados de persoal, non se imputará o citado crédito horario o tempo empregado nos seguintes cometidos:

- a) As reunións convocadas polos Comités de Seguridade e Saúde.
- b) As reunións convocadas polo empresario en materia de prevención de Riscos.
- c) Acompañar os técnicos nas avaliacións de carácter preventivo do medio ambiente de traballo.
- d) Acompañar os Inspectores de Traballo e Seguridade Social nas visitas que realicen ós centros de traballo para comprobar os cumprimentos da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.
- e) As visitas aos centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde das persoas traballadoras unha vez que o empresario lles informara de tal acontecemento. Neste caso, os/as delegados/as de prevención deberán emitir informe detallando as características da visita efectuada e unha copia deste seralle entregada ó empresario.

- *FORMACIÓN XERAL SOBRE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.*

Tal e como especifica o Artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, deberase garantir que cada persoa traballadora reciba unha formación teórica e práctica suficiente e axeitada en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, como cando se produzan cambios nas funcións que desenvolva ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación centrarase no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarase á evolución dos riscos e repetirase periodicamente cando sexa necesario.

En virtude do exposto, tódalas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio deberán facilitar unha formación que reúna as seguintes características fundamentais:

- a) **Obxectivo:** Coñecemento por parte das persoas traballadoras dos conceptos básicos en materia de prevención de riscos laborais e primeiros auxilios, cumprindo así o establecido nos Artigos 19 e 20 da lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais.
- b) **Destinatarios:** Tódalas persoas traballadoras.
- c) **Contido:**
  - Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.
  - Riscos xerais do centro de traballo.
  - Riscos específica do posto de traballo.
  - Actuación diante de posibles emerxencias.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

d) Periodicidade: A incorporación das persoas traballadoras á empresa, así como cando se produza un cambio de posto de traballo en calquera outra circunstancia, que aconselle a actualización desta formación.

e) Equipos de protección individual e a súa utilización.

Paralelamente á formación que se imparta as persoas traballadoras e cando non se poida eliminar ou limitar o risco por outros medios, deberán utilizarse equipos de protección individual, como marca o Artigo 17 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os equipos de protección individual necesarios identificaranse a partires das avaliacións de riscos que se realicen na empresa.

Cada posto de traballo terá determinado o tipo de equipo de protección individual que será obrigatorio ou recomendable utilizar segundo a tarefa que se estea realizando, e vixiarase tanto que estes equipos cumpran os requisitos marcados na lexislación vixente, coma a súa utilización por parte dos interesados/as.

f) Avaliación e saúde das persoas traballadoras:

A vixilancia da saúde das persoas traballadoras ten como obxectivos fundamentais o poder actuar precozmente diante de alteracións da saúde dos mesmos, así coma o control do medio de traballo a través das consecuencias que ten sobre eles. Por iso, as empresas garantirán a todo o persoal o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ó seu traballo.

As persoas traballadoras que así o desexen serán sometidos a recoñecementos nos que se revise o seu estado de saúde nos seguintes supostos:

1º Cando se incorporen a un posto de traballo.

2º Despois dunha ausencia prolongada.

3º. A intervalos periódicos que se determinen nos protocolos sobre a vixilancia da saúde que sexan elaborados pola Administración Sanitaria.

Estes recoñecementos realizaranse tendo en conta os riscos específicos cos que se atopan expostos As persoas traballadoras no seu posto de traballo, e os resultados terán a privacidade marcada no Artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

As empresas e as persoas traballadoras en materia de Seguridade e Saúde laboral respectarán e cumprarán o establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais e nos regulamentos que a desenvolven, permanecendo en vigor o establecido neste artigo durante toda a vixencia da citada Lei. Asemade, o contido do Artigo sufrirá as modificacións que á súa vez afecten a Lei ou ós seus regulamentos.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**ARTIGO 18. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL.**

Constituirase un comité de saúde laboral de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, coas competencias e funcións que lle atribúe o artigo 39 da referida Lei.

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

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

b) Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a efectiva prevención de riscos, facendo propostas para a súa corrección.

c) Facultade de coñecer directamente a situación dos riscos no centro de traballo, realizando visitas mensuais co técnico de prevención e representación da empresa.

Asemade o Comité de Saúde laboral, terá funcións efectivas no centro de traballo, con competencias en tódolos aspectos relacionados coa saúde laboral como son métodos de traballo, ritmos, horarios de traballo nocturno, etc.

O Comité terá unha composición de carácter paritario. A representación da parte social estará composta de forma paritaria por 4 delegados/as de prevención, dous dos cales pertencerán o Comité de Empresa. Os/as delegados/as de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmo dereitos e garantías cos membros do Comité de Empresa.

A empresa está obrigada a dar a este Comité de Saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, procurará a privacidade de tódalas persoas traballadoras e dos medios necesarios para o desenvolvemento do seu traballo sen exposición nin riscos de ningunha clase.

**ARTIGO 19. RECOÑECIMENTOS MÉDICOS**

Segundo o previsto na vixilancia da saúde pola Lei de prevención de riscos laborais, que na redacción do Artigo 22<sup>º</sup> establece o seguinte:

1. O empresario garántelles as persoas traballadoras ao seu servizo, a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo, facendo revisións anuais.

Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando ditas persoas presten o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes das persoas traballadoras, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde das persoas traballadoras ou para verificar se o seu estado de saúde do/a traballador/a pode constituír un perigo para elas, para as demais persoas traballadoras ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial periodicidade.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador/a e que sexan proporcionais ao risco.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadoras/es levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do traballador/a e confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. Os resultados da vixilancia a que se refire o parágrafo anterior serán comunicados as persoas traballadoras afectados.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde das persoas traballadoras non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo das mesmas.

5. O acceso á información médica de carácter persoal limitarse ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde das persoas traballadoras, sen que poida facilitarse, ao empresario ou a outras persoas, sen consentimento das mesmas.

Malia o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevencións serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude da persoa traballadora para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, co fin de que poidan desenvolver correctamente as súas función en materia preventiva.

6. Nos supostos nos que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o fagan necesario, o dereito das persoas traballadoras á vixilancia periódica do se estado de saúde deberá ser prolongado máis alá da finalización da relación laboral, nos termos que regulamentariamente se determinen.

7. As medidas de vixilancia e control da saúde das persoas traballadoras levaraa a cabo persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada.

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

- Audiómetro.
- Control de vista.
- Análise de sangue.
- Análise de urina.
- Espirómetro.
- Exploración clínica.

Será de carácter voluntario:

- Unha placa do tórax.
- Recoñecemento xinecolóxico con citoloxía.
- Mamografía. Ecografía no caso que o aconselle o/a facultativo/a.
- Control urolóxico, a partires dos 45 anos salvo que o recomende antes o especialista.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

No caso de prescindir do recoñecemento xinecolóxico concertado pola empresa, previa factura, se lle aboará á traballadora: Sen mamografía: 60,96 euros. Con mamografía: 88,39 euros, coa prescrición do facultativo, se a considera necesaria.

Os resultados do recoñecemento médico e xinecolóxico entregaranse ás persoas traballadoras.

A campaña de vacinación voluntaria consistirá, como mínimo, no seguinte:

- Vacina contra o tétanos.
- Vacina contra a hepatite B con análise de sangue previa.

A revisión será a cargo da empresa cada ano.

Todas as persoas traballadoras de quenda de mañá, noite e de tarde farán a revisión en horas de traballo, e se non é posible, a empresa llo compensará en horas, como mínimo 3 .

#### *ARTIGO 20. SEGURO DE ACCIDENTE.*

A empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo en favor de tódalas persoas traballadoras que presten os seus servizos nos centros de traballo do ámbito do convenio, seguro que cubrirá como mínimo as seguintes garantías:

- Morte: 25.000 €
- Invalidez total: 28.000 €
- Invalidez absoluta: 33.000 €

Ditas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente “in itinere”, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan ás persoas traballadoras en virtude da lexislación laboral vixente.

A empresa subscribirá un seguro por morte, sen estar vinculada á de accidente de traballo, pola cantidade de 6.000 euros.

#### *CAPITULO V. Retribucións.*

#### *ARTIGO 21. RETRIBUCIÓN.*

As retribucións correspondentes as distintas categorías afectadas por este convenio faranse efectivas o último día de cada mes. Aplicaranse a partir do 1 de Xaneiro de 2020 ate o 31 de Decembro de 2022, sendo revisadas o día 1 de Xaneiro de 2020 cos incrementos que se produzan entre o persoal laboral da Xunta de Galicia do SERGAS. No caso de que se produza revisión salarial para o persoal do SERGAS, será aplicada ós afectados por este convenio na mesma contía.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 22. PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL*

En virtude dos acordos de data 21 de xaneiro de 2008 e 8 de novembro de 2018 “para a aplicación retributiva do equivalente á carreira profesional establecida para o persoal do Sergas para todas as persoas traballadoras das contratadas do Sergas que teñen recoñecida a equiparación salarial”, aboarase un Plus de equiparación profesional de importe equivalente ao da chamada carreira profesional. Este plus de equiparación profesional aboarase de xeito prorrateado en cada unha das mensualidades.

Os graos son:

Grupo Inicio, de 1 a 5 anos.

Grao 1, de 6 a 11 anos.

Grao 2, de 12 a 17 anos,

Grao 3, de 18 a 24 anos

Grao 4, a partir de 25 anos

*ARTIGO 23. ANTIGÜIDADE.*

O concepto de antigüidade retribuirase cos mesmos criterios e contía que ten establecido o SERGAS para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

*ARTIGO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS.*

O persoal afectado por este convenio percibirá dúas pagas extraordinarias, segundo o nivel ó que corresponda con independencia de que a persoa traballadora estea de baixa. Serán efectivas nos meses de xullo e nadal e serán aboadas o día 15 dos meses correspondentes.

Contemplanse, en caso de baixa maternal, a percepción íntegra das 2 pagas extras, ademais das aboadas pola Seguridade Social.

*ARTIGO 25. COMPLEMENTO DE DESTINO.*

Tódalas persoas traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal laboral da Xunta de Galicia.

*ARTIGO 26. COMPLEMENTO ESPECÍFICO*

Tódalas persoas traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que perciba o persoal laboral da Xunta de Galicia.

*ARTIGO 27. COMPLEMENTO AXUDA APARCADOIRO*

A empresa aboará nun único pago, a 31 de xaneiro de cada ano, en concepto de axuda aparcadoiro, e abonada a prorrata do tempo traballado a cantidade de:



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Ano 2020: 125 euros

Ano 2021: 125 euros

Ano 2022: 125 euros

*ARTIGO 28. NOCTURNIDADE.*

As percepcións por este concepto terán as mesmas condicións que as do persoal subalterno do SERGAS que realiza xornada nocturna.

*ARTIGO 29. COMPLEMENTO POR I.T. OU ACCIDENTE*

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100% o salario de tódolos complementos en caso de accidente, embarazo ou baixa por enfermidade dende o primeiro día.

As persoas traballadoras que non estean de baixa por I.T. nuns períodos superiores a:

Percibirán:

- Do día 1º ao 15º: 450 euros, ao ano
- Do día 16º ao 30º: 350 euros, ao ano.

Cantidades que serán feitas efectivas ata o día 31 do mes de Xaneiro do seguinte ano.

As baixas que se produzan por accidente, hospitalización, intervención cirúrxica, enfermidade profesional ou maternidade non serán computadas para o efecto.

Co fin de reducir o alto absentismo, motivarase ao persoal incrementando os anteriores complementos para que alcancen un importe total de 550€ (complemento por IT/accidente previsto para cada ano + incremento= 550€), para aquelas persoas traballadoras que non están ningún día de baixa durante o ano, comprendendo este de 1 de xaneiro a 31 de decembro. Computarán tódalas baixas (accidente, enfermidade común, hospitalización, cirurxía, etc.) exceptuando a baixa maternal e IT derivadas de pandemia.

O aboamento destes importes corresponderá na súa totalidade á empresa que preste o servizo no momento do aboamento, é dicir, o 31 de xaneiro de cada ano.

*CAPITULO VI. Adscrición do Persoal.**ARTIGO 30. ADSCRICIÓN DE PERSOAL.*

Ao remate da concesión da contrata de limpeza, as persoas traballadoras da empresa contratista saínte, pasarán a estar adscritos á nova titular da contrata, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

A) En todos os supostos de finalización, perda, rescisión ou rescate dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que leven a cabo a actividade de que se trate, As persoas traballadoras





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

da empresa saínte pasarán a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas económicos, sociais, sindicais e persoais que gocen na empresa substituída.

Producirase a mencionada adscrición do persoal sempre que se de algún dos seguintes supostos:

1.- As persoas traballadoras en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses anteriores á finalización efectiva do servizo, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período de catro meses, traballasen en outra contrata.

2.- As persoas traballadoras que no momento da substitución se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacacións, permiso, descanso maternal, así como traballadores/as acollidos á xubilación parcial e traballadores/as con contrato de relevo ou situación análoga, sempre e cando emprestasen servizo á contrata á que se refire a subrogación alúmenos os catro últimos meses antes de sobrevir calquera das situacións citadas.

3.- As persoas traballadoras con contratos de interinidade que substitúan algúns dos traballadores/as mencionados no apartado segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4.- As persoas traballadoras de novo ingreso que por esixencia do cliente se incorporasen á contrata como consecuencia dunha ampliación, nos catro meses anteriores á finalización daquela.

B) Tódolos supostos anteriores contemplados se deberán acreditar de xeito fiable e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación das persoas traballadoras coa documentación que se establece mais adiante e no prazo de dez días hábiles contados desde o momento que a empresa entrante ou saínte comunique de xeito fiable á outra empresa o troco de adxudicación do servizo.

C) As persoas traballadoras que non gozasen das súas vacacións regulamentarias ao producirse a subrogación, as gozarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o abono doutro período corresponde ao anterior adxudicatario que deberá efectuarlo na correspondente liquidación.

D) A aplicación deste será de obrigado cumprimento para as partes a que vincula: empresa ou entidade pública cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

A empresa saínte deberá facilitar á empresa entrante e aos representantes do persoal, os seguintes documentos

- a) Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pago de Seguridade Social.
- b) Fotocopia dos catro últimos recibos de salario das persoas traballadoras afectadas.
- c) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

d) Relación do persoal especificando: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e período de goce das vacacións. Se o traballador/a é representante legal dos traballadoras/es, se especificará o período de mandato do mesmo.

e) Fotocopia dos contratos das persoas traballadoras afectadas pola subrogación.

f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador/a afectado, no que se faga constar que este recibe da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, non ficando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

f) O empresario saínte estará obrigado a liquidar ao entrante, as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadoras/es ó obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

g) No caso de que unha Administración ou entidade pública decida prestar directamente un servizo que viña sendo prestado por unha empresa que se encontre no ámbito de aplicación do presente convenio, aquela verase obrigada á subrogación do persoal que o prestaba, de maneira que a nova empregadora quedará subrogada nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social da anterior

### *CAPÍTULO VII. Acción social.*

#### *ARTIGO 31. FONDO DE SOLIDARIEDADE.*

Criarase un fondo de 18.030,36 euros para préstamos reintegrables por un mínimo de 300,51 euros e un máximo de 1.803,40€ traballador/a ano, sendo as condicións para a súa concesión que o seu contrato sexa indefinido ou teñan polo menos un ano de antigüidade terá que ser devolto nun prazo de dous anos a partir da fecha da concesión.

#### *ARTIGO 32. AXUDA ESCOLAR.*

Co fin de contribuír ao pagamento dos estudos dos fillos/as das persoas traballadoras das Empresas, establécese como axuda escolar, a cantidade de 75€( para cada un dos anos de vixencia do convenio) por cada fillo menor de 16 anos que curse estudos regrados, e que se farán efectivos durante o mes de outubro de cada ano.

#### *ARTIGO 33. PLUS DE DISCAPACIDADE.*

Tódalas persoas traballadoras que teñan algún fillo/a con discapacidade física ou psíquica, terán dereito a que o descendente ocupe un posto de traballo fixo na empresa (en canto se produza unha vacante), no caso de que pola idade, tipo ou grao de discapacidade non fose compatible co traballo a realizar, este beneficio será substituído polo abono dunha contía de 120€( para cada un dos anos de vixencia do convenio), con carácter mensual por cada fillo/a que se atope en ditas circunstancias e que non desenrole actividade retribuída.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*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 persoas traballadoras poderán acollerse á xubilación anticipada con cumprimento dos requisitos legais vixentes en cada momento.

No caso de que a xubilación anticipada sexa parcial, con obriga de contrato de relevo, terán preferencia os fillos/as do traballador/a xubilado/a. A preferencia recoñecida aos fillos/as dos traballadores/as xubilados/as anticipadamente non é obriga de contratación. A empresa conserva a liberdade de determinación das súas necesidades e, con base nelas, a decisión dos criterios para a nova contratación. A preferencia terá aplicación, pois, no caso de que, aplicados os criterios establecidos pola empresa, o fillo/a do xubilado/a anticipadamente responda ao perfil buscado pola mercantil.

A empresa cubrirá o posto de traballo segundo necesidades de servizo.

*ARTIGO 35. XUBILACIÓN PARCIAL.*

Estarase ao disposto nos artigos 12.6 do Estatuto dos Traballadores 215.2 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais normativa de desenrolo na materia.

*ARTIGO 36. PREMIOS DE FIDELIDADE.*

Co obxectivo de incentivar as persoas traballadoras na súa participación na creación de emprego xove a través da renovación do cadro de persoal, aquel/a traballador/a que acredite unha antigüidade mínima de 10 anos prestados en limpeza hospitalaria, e que solicite a baixa por calquera causa na empresa, excepto a baixa non atribuída ao traballador/a, percibirá, de mutuo acordo entre ambas partes:

- Se a solicitase aos 60 anos: 4 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 61 anos: 4 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 62 anos: 4 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 63 anos: 3 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 64 anos: 3 mensualidades de salario real.
- Se a solicitase aos 65 anos: 2 mensualidade de salario real.
- Se a solicitase aos 66 anos: 2 mensualidade de salario real.
- Se a solicitase aos 67 anos: 1 mensualidade de salario real.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*CAPITULO VIII. Acción sindical.**ARTIGO 37. DEREITO A INFORMACIÓN EN MATERIA DE CONTRATACIÓN*

Recóllese no presente Artigo a Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre os dereitos de información dos representantes dos traballadoras/es en materia de contratación. Para a súa aplicación observaran-se as seguintes condicións:

1.- Este texto manterá a súa vixencia no convenio ata o momento da derogación da Lei 2/1991, do 7 de xaneiro no que quedará sen efecto.

2.- Este texto recollerá no seu contido calquera modificación que se produza no articulado da citada Lei.

*TEXTO DA LEI 2/1991 do 7 de XANEIRO**ARTIGO 1º*

1.- O empresario entregaralle á representación legal dos traballadoras/es unha copia básica de tódolos contratos que deban celebrarse por escrito, agás os contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadoras/es.

Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá tódolos datos do contrato agás o número do Documento Nacional de Identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa lexislación vixente, puidera afectar á intimidade persoal.

A copia básica será entregada polo empresario, nun prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato ós representantes legais dos traballadoras/es, os que a asinarán para os efectos de acreditar que se produciu a entrega. Posteriormente, a referida copia básica enviarase á Oficina de Emprego.

Nos contratos suxeitos á obriga do rexistro no INEM, a copia básica remitirase xunto co contrato á Oficina de Emprego. Nos restantes supostos remitirase exclusivamente a copia básica.

2.- O empresario notificaralles ós representantes legais dos traballadoras/es as prórrogas dos contratos de traballo ós que se refire o número 1, así como as denuncias correspondentes a estes no prazo dos dez días seguintes a quen teña lugar.

3.- Os representantes legais das persoas traballadoras deberán recibir, polo menos trimestralmente, información acerca das previsións do empresario sobre celebración de novos contratos, indicando o número destes e as modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, así como dos supostos de subcontratación.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 2º*

Os representantes da administración, así como os das organizacións Sindicais e os das asociacións empresariais que teñan acceso á copia básica do contrato, en virtude da súa pertenza ós órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sxiilo profesional, e non poderán utilizar dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

*ARTIGO 3º*

1.- O empresario, con ocasión da extinción do contrato, comunicarlle as persoas traballadoras a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, e deberá xuntar unha proposta de documento de liquidación das cantidades que se deben.

O/A traballador/a poderá solicita-la presenza dun representante legal das persoas traballadoras no momento de proceder ó asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar nel o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal dos traballadoras/es, ou ben que o traballador/a non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento da sinatura, o/a traballador/a poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

2.- A liquidación dos salarios que correspondan as persoas traballadoras fixos descontínuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición ós trámites e garantías establecidas no número anterior.

3.- A comisión paritaria velará polo cumprimento nesta materia nos termos das cláusulas anteriores.

*ARTIGO 38. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO.*

A empresa facilitará trimestralmente información sobre absentismo, baixas por enfermidade e faltas inxustificadas.

*ARTIGO 39. FORMACIÓN CONTINUA*

A empresa adxudataria da contrata da Limpeza do Hospital Cunqueiro-Xeral de Vigo, colaborará coas Organizacións Empresariais e Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para as persoas traballadoras segundo o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenrolar dita labor.

As persoas traballadoras que participen en cursos de Formación Continua teránselles en conta estes a efectos de promoción interna e o acceso as categorías superiores.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

**ARTIGO 40. DEREITOS SINDICAIS**

A empresa respectará o dereito de tódalas persoas traballadoras a sindicarse libremente, admitirán que as persoas traballadoras afiliadas a un sindicato poidan celebrar reunións, recadar cotas e distribuír información sindical sen interromper a produción nas horas de traballo; non poderán suxeitar o emprego dun traballador/a a condición de que non se afilie ou renuncie a súa afiliación sindical e tampouco despedir a un traballador/a ou danarlle da calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

## a) Delegados Sindicais.

Os sindicatos que acrediten ter máis do 20% de representación no Comité de Empresa do hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal, terán dereito á creación da Sección Sindical, e o seu delegado/a sindical deberá ser persoa traballadora en activo na limpeza destes centros, sendo designada de acordo cos Estatutos da Central Sindical ou Sindicato ao que representa, e tendo recoñecido entre outros, os mesmos dereitos que ten o Comité de Empresa.

## Funcións das/os delegadas/os sindicais.

1) Representar e defender os intereses do sindicato a quen representa e ós afiliados do mesmo na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical ou sindicato e a Dirección das respectivas empresas.

2) Poderán asistir as reunións do Comité de Empresa, Comités de Saúde Laboral no traballo, Comités paritarios de interpretación con voz e sen voto.

3) Terán acceso a mesma información e documentación que a empresa debe por a disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da Lei e estando obrigado a gardar sixilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e convenios colectivos ós membros do Comité de empresas.

4) Serán escoitados/as pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten as persoas traballadoras en xeral e ós afiliados/as do sindicato.

5) Serán, así mesmo, informadas/os e oídas/os pola empresa con carácter previo:

a) Acerca dos despedidos e sancións que afecten aos afiliados/as dos sindicatos.

b) En materia de reestruturación de cadro de persoal, regulacións de emprego, traslados de persoas traballadoras, cando revista carácter colectivo, o do centro de traballo, en xeral, e sobre todo proxecto a acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses das persoas traballadoras

c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera da súas posíbeis consecuencias.

6) Poderán recadar cotas aos seus afiliados/as, repartir propaganda sindical e manter reunións sen interromper o proceso produtivo.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

7) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puideran interesar aos respectivos afiliados ó sindicato e as persoas traballadoras en xeral, a empresa porá a disposición do sindicato cuxa representación ostente o delegado/a, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse no centro de traballo en lugar accesíbel ao mesmo por tódolos traballadores.

8) En materia de reunións, ámbalas partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.

9) Os delegados/as cinguirán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lle sexan propias.

10) Cota sindical. A requirimento das persoas traballadoras afiliadas ás centrais ou sindicatos que ostenten a representación á que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual das persoas traballadoras, o importe da cota sindical correspondente. O traballador/a interesado/a na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a quen pertence, a cantidade da cota, así como o número da conta corrente ou caderno á que deba ser transferida a correspondente cantidade.

11) A Dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa.

12) O total de horas retribuídas que por lei que correspondan á representación sindical na empresa poderá ser acumulado, de xeito que poda ser gozado por un ou varios representantes sen exceder o máximo total.

13) As empresas facilitarán local axeitado, caso de que dispoñan del, para reunión ou consultas dos/as delegados/as ou Comité dos delegados con As persoas traballadoras, así como un taboleiro para poñer comunicación, avisos, carteis, etc.

14) No caso de que unha delegado/a supere o crédito mensual asignado, o exceso será compensado nos 2 meses posteriores.

#### *ARTIGO 41. ASEMBLEAS.*

As persoas traballadoras da empresa terán dereito a reunirse en asemblea dúas horas mensuais por quenda, durante a xornada, debendo comunicar á empresa a súa celebración cunha antelación de 48 horas salvo situacións excepcionais de conflito ou folga, nas que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

#### *ARTIGO 42. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.*

Ningunha persoa traballadora poderá ser discriminada por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, nin discapacidade. Tódalas persoas traballadoras teñen dereito ao respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Segundo iso, en consonancia coa lexislación vixente, as empresas, os comités de empresa e/ou os representantes das persoas traballadoras vixiarán o cumprimento das seguintes normas:





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningún traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a, despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.
- d) Que ningún traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas, que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación do posto de traballo, etc. por razón do seu sexo.
- e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

#### *CAPITULO IX. Réxime disciplinario e outros.*

#### *ARTIGO 43. RÉXIME DISCIPLINARIO PARA O ACOSO SEXUAL.*

As partes comprométese a establecer un tratamento específico e en Artigo propio nos supostos de acoso sexual. O acoso sexual será tipificado como falta moi grave en todo caso. Todo comportamento ou situación que atente contra o respecto á intimidade e/ou contra a liberdade das persoas traballadoras, condutas de acoso sexual, verbais ou físicos, serán conceptuadas como faltas moi graves, graves ou leves en función da repercusión do feito. Nos supostos en que se leve a cabo servíndose da súa relación xerárquica coa persoa e/ou con persoas con contrato laboral non indefinido, a sanción aplicarase no seu grao máximo.

O Comité de Empresa, os/as delegados/as de persoal, sección sindical e a dirección da empresa, velarán polo dereito á intimidade do traballador/a afectado/a, procurando silenciar a súa identidade, cando así sexa preciso.

#### *ARTIGO 44. CLAÚSULA VIOLENCIA DE XÉNERO*

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero, que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, terá dereito a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á persoa traballadora as vacantes existentes nese momento ou as que se poidan producir no futuro. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a persoa traballadora. Terminado este período, a persoa traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

A persoa traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ao seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou de outras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

O contrato de traballo poderá suspenderse por decisión da persoa traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero. O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o órgano xudicial poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, aos efectos do previsto no artigo 52 d) do Estatuto dos Traballadores as ausencias motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero.

As medidas que nestas circunstancias a empresa pon a disposición das súas empregadas consisten na prestación a cargo da empresa de apoio psicolóxico, apoio médico, apoio xurídico, e apoio laboral, ofrecendo a maior flexibilidade para as traballadoras que estean inmersas nun proceso de violencia de xénero, tanto no que respecta á súa xornada como en materia de vacacións, licenzas, excedencia voluntaria (sen que sexa esixible un período mínimo de prestación de servizos), permisos retribuídos, formación profesional (aínda que a muller solicite durante ese tempo a suspensión do contrato) e axudas económicas destinadas a sufragar parte dos custes ocasionados da necesidade de alugueiro (cuxo importe e duración establecerase no convenio) para os casos de mobilidade xeográfica, cando a vítima opte por esta vía.

As accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación das persoas traballadoras vítimas de violencia de xénero.

A traballadora que sofre violencia de xénero poderá exercer os dereitos de carácter laboral previstos se acredita tal situación ante a empresa mediante calquera das formas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero: certificación da orde de protección ou da medida cautelar, sentenza de calquera orde xurisdicional que declare que a muller sufriu violencia de xénero, certificación e/ou informe dos servizos sociais e/ou sanitarios, ou dos servizos de acollida da Administración pública ou autonómica ou local, informe do ministerio fiscal que indique a existencia de indicios de violencia, informe da inspección de traballo e da seguridade social, ou calquera outra que se estableza regulamentariamente.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 45. EQUIPARACIÓN.*

As persoas traballadoras afectadas por este convenio quedan equiparadas ao persoal laboral da Xunta de Galicia pertencente ao SERGAS de tal forma que, a partir desta equiparación, toda mellora que repercuta neste persoal aplicarase de igual forma as persoas traballadoras afectadas por este convenio.

*ARTIGO 46. CONDICIÓN S MÁIS BENEFICIOSAS.*

Todas as condicións económicas de calquera índole contidas no presente convenio teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarias que impliquen condicións máis beneficiosas para as persoas traballadoras con respecto ao presente convenio subsistirán para aquelas que o veñan gozando.

*ARTIGO 47. PACTO DE REPERCUSIÓN DE PREZOS E COMPETENCIA DESLEAL*

As partes asinantes deste convenio fan constar expresamente que as condicións pactadas neste convenio terán repercusión nos prezos dos servizos.

Considerarase competencia desleal, coas consecuencias derivadas da lexislación vixente, as ofertas comerciais realizadas polas empresas que sexan inferiores aos custos do presente convenio. Estes prezos mínimos comunicaranse á Administración Pública competente.

*ARTIGO 48. EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL*

A empresa, non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc. Así como, calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc).

*ARTIGO 49. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO*

As persoas traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega, como lingua propia de Galicia (Artigo 5.1 do Estatuto de Autonomía), e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa, a dirección e os representantes das persoas traballadoras fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

*ARTIGO 50. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.*

Estabélcese o acordo de que todas as empresas afectadas por este Convenio terán como mínimo unha cadro de persoal do 100% contratada indefinidamente. Esta medida deberá ser regulada nos tres meses seguintes á sinatura do Convenio.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 51. PARTES ASINANTES DO CONVENIO*

As partes asinantes do presente Convenio son en representación das persoas traballadoras o Comité de Empresa e as Centrais Sindicais CIG e CC.OO e a empresa Acciona.

*ARTIGO 52. COMISIÓN PARITARIA*

Crearase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de seis membros que serán designados a partes iguais por cada un dos participantes na firma do convenio, sindical e empresarial. Unha e outra poderá 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:

A Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

- 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 ás 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, puidesen formularse en relación coa interpretación e aplicación do mesmo.

Estabelécese 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 co necesario coñecemento de causa.

A comisión, unha vez recibido o escrito-proposta e, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a quince días naturais para resolver a cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitir o oportuno ditame ou informe, segundo proceda. Transcorrido devandito prazo sen emitirse a resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

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



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

*ARTIGO 53. NON-APLICACIÓN DO RÉXIME SALARIAL E DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO.*

Cando se produzan discrepancias para a non-aplicación das condicións de traballo referidas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, adoptaranse os procedementos establecidos no Decreto 101/2015 do 18 de Xuño, (publicado no DOG nº 137, o 22 de xullo de 2015), polo que se crea a Comisión Tripartita Galega para a inaplicación de convenios colectivos e regúlase o seu funcionamento, ou no seu caso, recorrerase ao Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (A.G.A.).

*ARTIGO 54. PLAN DE IGUALDADE.*

As partes comprométense ao exercicio dunha política activa que potencie a plena igualdade entre mulleres e homes nas empresa. Con este fin, en todas as empresas deberán negociarse medidas de fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que, no caso de empresas de máis de 50 persoas deberán ordenarse dentro dun plan de igualdade.

Para a negociación do plan de igualdade, constituíranse comisións paritarias de igualdade en cada empresa, que será as unidades capacitadas e responsables da elaboración e aprobación do diagnose previo e do plan de igualdade, da que farán parte unha persoa de cada sindicato con representación na empresa e outras tantas en representación da parte empresarial.

O plan de igualdade terá que ser elaborado e acordado nos termos previstos nos artigos 45, 46 e 47 da L.O 3/2007

*ARTIGO 55. INTEGRACIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON CAPACIDADES DISTINTAS.*

O presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado polas partes baseándose no principio de igualdade de oportunidades e non discriminación por razón de discapacidade

As garantías específicas recollidas neste convenio a favor da integración laboral das persoas con capacidades diferentes, nomeadamente en materia de contratación, mantemento e garantía do emprego, promoción profesional e económica e conciliación da vida laboral e familiar, teñen duración indefinida.

De conformidade coa lexislación vixente, as empresas que ocupen un número de cincuenta ou máis persoas traballadoras están obrigadas a que o 2 por cento delas sexan persoas con capacidades diferentes. Durante a vixencia deste convenio, partes comprométense a manter ou superar a referida porcentaxe de contratación de persoas con capacidades diferentes, renunciando a adoptar medidas alternativas á contratación.

As empresas están obrigadas a tomaren as medidas adecuadas para a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade, en función das necesidades de cada situación concreta, a fin de permitir ás persoas con capacidades diferentes accederen ao emprego, desempeñaren o seu traballo, progresaren profesionalmente e acceder á formación. En caso de que estas medidas de adaptación resulten imposíbeis ou supoñan unha carga desproporcionada para a empresa, esta deberá xustificalo debidamente ante a representación das persoas traballadoras.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

Á hora de adoptar e aplicar as medidas de control e vixilancia do cumprimento da prestación de traballo, a empresa deberá ter en conta as condicións especiais das persoas traballadoras con capacidades diferentes e xustificalo debidamente ante a representación das persoas traballadoras.

Os traballadores e traballadoras que experimentaran unha diminución na súa capacidade para realizaren as súas funcións habituais, poderán solicitar ser destinados a traballos adecuados ás súas condicións actuais, sempre que existan postos vacantes. En tal caso, seralles asignada a clasificación profesional que proceda de acordo cos seus novos cometidos, manténdose o salario que lles correspondía antes de pasaren a esta situación, se for superior. Cando na empresa existan postos adecuados para a súa ocupación por persoas con capacidade diminuída, estas terán preferencia para o seu desempeño.

Nos supostos do artigo 40.5 ET en que o desprazamento esixa pernoctar fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, terán preferencia para non seren desprazadas as persoas con capacidades diferentes.

Nos cursos de formación do persoal que, con carácter gratuíto, poidan organizar as empresas conforme á normativa que regula o subsistema de formación profesional para o emprego, as accións formativas poderán incluír accións positivas respecto do acceso á formación de persoas con capacidades diferentes.

#### *ARTIGO 56. REXISTRO DE XORNADA.*

De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa:

1.0 rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.

2.0 rexistro formalizarase mediante un sistema fiábel, que garanta a intervención persoal do traballador ou traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior.

3.0 deber de rexistro de xornada será tamén esixíbel en traballos que non presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variábel ao longo da semana ou do mes.

4.0 sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

Deberase conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de traballo e da Seguridade Social na sede da empresas e no centro de traballo.



Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que se presenten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio.

En ausencia de pacto colectivo, sexa da empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto no ET e salvaguardando dereitos fundamentais que mencionamos anteriormente.

#### *ARTIGO 57. PLUS DE ALTURA.*

1. Enténdese por traballos en altura aqueles que para a súa execución requiran que a persoa traballadora atópese a unha altura vertical de máis de dous metros.

2. En consonancia co anterior, e tratándose, por tanto, dun plus de posto de traballo, este plus haberá de percibirse pola persoa traballadora unicamente cando realmente e de maneira efectiva se desempeñe esa actividade que require unha maior especialización cualificación e formación para poder traballar en altura, e para a que a persoa traballadora deberá estar debidamente formada, isto é, por día efectivo de traballo e non por día natural.

3. O importe para abonar polo devandito concepto será do 35% sobre o salario base da categoría profesional que ostente no momento de realizar o traballo a persoa traballadora.

4. Tendo en conta a natureza do plus, non terá dereito consolidable, pois se percibe en razón da forma de realizar a actividade profesional.

Por último, o abono, no seu caso, do presente plus non devengará atraso algún, sendo feito efectivo, nos supostos nos que puidese corresponder, a partir da publicación do convenio colectivo do Hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal para os anos 2020-2022.

#### *DISPOSICIÓN FINAL. LEXISLACION SUBSIDIARIA*

O non contemplado neste convenio colectivo estarase ao disposto no Estatutos dos Traballadores e no Convenio Provincial de limpeza de edificios e locais de Pontevedra.





Xoves, 26 de agosto de 2021

Núm. 164

TÁBOAS SALARIAIS 2020				
CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PLUS PRODUCTIVIDADE
ENCARGADO/A DE GRUPO / EDIFICIO / XEFE/A DE SERVIZO	609,89	433,63	331,71	103,00
RESPONSABLE DE EQUIPO	651,26	352,69	233,32	108,32
ESPECIALISTA	607,58	319,48	275,11	103,32
PEON/A - LIMPIADOR/A	595,21	319,48	226,9	102,26

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE/TRIENIO	14,63
PLUS FESTIVO	49,45
PLUS PREFESTIVO	19,78
PLUS NOCTURNO (10H)	29,90

TÁBOAS 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
RESPONSABLE DE EQUIPO	657,12	355,86	235,42	109,09
ESPECIALISTA	613,05	322,37	277,59	104,25
PEON/A - LIMPIADOR/A	600,58	322,37	228,94	103,19

CONCEPTO	IMPORTE
ANTIGÜIDADE/TRIENIO	14,78
PLUS FESTIVO	49,79
PLUS PREFESTIVO	19,79
PLUS NOCTURNO (10H)	30,00

