

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-11414 *Resolución por la que se registra y publica el acuerdo de la Comisión Negociadora en la empresa Ferrovial Servicios, S. A., respecto de los centros de trabajo Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, Residencia Cantabria y Liencres.*

Visto el acuerdo suscrito en fecha 17 de junio de 2014 (con registro el 9 de julio) por la Comisión Negociadora en la empresa Ferrovial Servicios S. A. para el servicio de limpieza en los centros de trabajo del Hospital Marqués de Valdecilla, Residencia Cantabria y Liencres en el que se establecen determinados pactos sobre jornada, vacaciones, movilidad, excedencias, cuestiones salariales y otras y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como su depósito.
- 2.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de agosto de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

**ACTA DE ACUERDO FINAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
MARQUES DE VALDECILLA, RESIDENCIA CANTABRIA Y LIENCRES.**

REPRESENTACION SOCIAL:

Por el Hospital Universitario Marqués de
Valdecilla:

Eduardo García Gutiérrez (USO)
Gustavo Peña Martínez (USO).
Carlos Santamaría de la Mata (USO).
Mónica Velarde Mazón (Delegada
Sindical USO).
María Ángeles López Pérez (CCOO).
Carmen Ortega Sánchez (Delegada
Sindical CCOO).
Pablo Díez Celada (CCOO).
Carmen San Emeterio Tarrero (CCOO).
Rosa San Emeterio Tarrero (CCOO).
Emilio Aparicio Vega (UGT).
Francisco Javier Antón (UGT).
Manuela García Martínez (UGT).
María Antonia Blanco Gutiérrez
(Delegada Sindical SCAS).
Rosa María Martín Monje (SCAS)
Begoña Fernández Herrera
(Independiente).

Residencia Cantabria:

Teresa Pérez Calva (CCOO).
María Cruz Díez (CCOO).
María Ángeles Blanco Álvarez (CCOO).
Luisa María Alonso (UGT).
Rosa María Novoa Santiuste (USO).

REPRESENTACION EMPRESARIAL:

Julio Manuel Gualda Suarez (Jefe RRLL).
Javier Rodríguez Alfonso (Gerente
Servicios HUMV).
Luis Felipe del Rivero (Gestor Serv.
Limpieza).
Francisco Javier Cuenca Ruiz (Resp. RRLL
del HUMV).
Carlos Gallego Amigo (Resp. de Zona de
RRLL).

En Santander, a 17 de Junio de 2014, en las dependencias del ORECLA, se suscribe el presente Acuerdo por los abajo firmantes, entre la Empresa Ferrovial Servicios, S.A. y la representación legal unitaria de los trabajadores de los servicios de limpieza del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, Residencia Cantabria y Liencres, en base a los siguientes,

ANTECEDENTES:

1.- La empresa fue adjudicataria en fecha 23 de noviembre de 2013, entre otros, del servicio de limpieza de los centros reflejados en el encabezamiento del presente escrito.

En fecha 15 de enero de 2014, Ferrovial Servicios S.A. inició la prestación de servicio de limpieza en los referidos centros.

2.- Como consecuencia de la oferta realizada en su día y aceptada por el cliente, la empresa inició en fecha 29 de abril de 2014 un periodo de negociación con los comités de empresa del hospital de Valdecilla y el comité de empresa de la Residencia Cantabria, encaminadas a implementar una serie de cambios organizativos en el servicio, así como implementar determinadas medidas alternativas para llevar a cabo una adecuación entre el número de horas de limpieza existentes actualmente y el número de horas ofertadas por la empresa.

3.- Se han venido manteniendo diversas reuniones el 13 y 20 de mayo así como el 5, 10 y 12 de junio.

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

En el transcurso de las negociaciones mantenidas entre las partes se ha dado traslado de diversa documentación, siendo reflejo de lo acontecido en dichas reuniones las actas suscritas y firmadas por todas las partes.

CAPACIDAD Y LEGITIMACION DE LAS PARTES:

Teniendo los miembros del comité de empresa del hospital de Valdecilla y los miembros del comité de empresa de la Residencia Cantabria, junto con la representación empresarial, plena capacidad, legitimidad y representación suficiente para la suscripción del presente acuerdo, ambas partes mediante la rúbrica del presente documento,

ACUERDAN

1º.DISTRIBUCION DE LAS VACACIONES:

La distribución de las vacaciones se verá modificada a partir del año 2015, de forma que el disfrute de vacaciones se realizará en dos periodos:

1er periodo: 1 de Junio a 30 de Septiembre, y desde el 15 de diciembre al 15 de enero. *En dichos periodos los trabajadores disfrutaran el 50% de su periodo vacacional.*

2º periodo: El resto del periodo vacacional se disfrutaran en cualquiera de los periodos comprendidos entre el 16 de enero hasta el 31 de Mayo, así como desde el 1 de Octubre y el 15 de Diciembre.

Aquellos trabajadores que tengan asignados periodos vacacionales (cupos de vacaciones) entre el 16 de enero y el 31 de marzo, o el 1 de noviembre al 14 de diciembre, se le asignara al cupo antes mencionados dos días de vacaciones adicionales más, manteniéndose los otros dos días de libre disposición que se contemplan dentro de los 12 días del periodo vacacional de lunes a viernes que vienen disfrutándose al inicio o al fin de dicho periodo vacacional.

La parte social y la empresarial se comprometen a pactar a partir del mes de septiembre de 2014 el nuevo sistema de vacaciones, debiendo establecerse un sistema de asignación de los cupos de vacaciones de forma equitativo y rotativo entre la plantilla.

Al personal de la residencia de Cantabria se le aplicará este sistema vacacional cuando se integren en el mismo centro de trabajo.

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

2º.- AUMENTO Y CONSOLIDACION DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL:

Con efectos del 1 de Julio de 2014, se incrementará la jornada a todos aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial con arreglo a los siguientes porcentajes:

- El personal que actualmente tiene un 18,62% de jornada pasara a tener una jornada (consolidada) del 40%.
- El personal que actualmente tiene una jornada del 25% pasaría a tener una jornada del 40%.
- El personal con jornada del 50% pasaría a tener una jornada del 100%.

La empresa notificará por escrito las ampliaciones de contrato que correspondan en cada caso, de tal modo que el trabajador podrá firmar y aceptar la ampliación ofertada renunciando a cualquier reclamación judicial sobre la misma, o bien, renunciar expresamente a la ampliación ofertada.

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial que hubieran demandado a la empresa desistirán de las demandas presentadas hasta la fecha.

Dada la existencia de un déficit de horas/jornadas en sábados, Domingos y festivos, el ofrecimiento anterior iría condicionado, de manera obligatoria, a las siguientes condiciones:

- A partir de la fecha del presente acuerdo, el personal con contrato a tiempo parcial pasaría a prestar sus servicios los sábados domingos y festivos.
- Se creara un nuevo turno incentivado de trabajo por el que se trabajara sábados, domingos, lunes, martes y miércoles, descansándose los jueves y los viernes. En caso de que fuera necesaria la sustitución de los días de libranza (jueves y viernes) , este se llevará a cabo por personal correturnos.

Los trabajadores que queden adscritos a este nuevo turno de jornada completa librando dos días entre semana percibirían un incentivo de 60 €; dicho incentivo se desglosaría en la cantidad del plus domingo 25,74 y 17,13. € aprox., bajo el concepto de "plus segundo turno", por el hecho de descansar cada uno de los dos días de descanso entre semana.

Este incentivo no se abonará durante los fines de semana en los que el trabajador este disfrutando de su periodo vacacional. (la cantidad ofertada aproximadamente seria de (25+17,13+17,13) € x 4 semana x 11 meses = 2.640 € / año aprox.)

Podrán adscribirse de forma voluntaria a este turno de trabajo los trabajadores de jornada a tiempo parcial a los que se le haya consolidado el

CVE-2014-11414

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

100% de la jornada, así como los trabajadores con contrato de trabajo actual de lunes a viernes a jornada completa.

En el supuesto de que no hubiese voluntarios para cubrir las necesidades operativas que se demanden para la prestación de los servicios durante los fines de semana en el hospital, los trabajadores con jornada a tiempo parcial que hubiesen consolidado su jornada al 100%, pasarían a estar obligados a prestar sus servicios en el nuevo turno creado.

El criterio de adscripción a este nuevo turno de forma obligatoria en el caso de que no existan voluntarios, será atendiendo a la antigüedad que tenga reconocida el trabajador a tiempo parcial cuyo contrato se haya convertido a jornada completa en el momento de la suscripción del acuerdo, de forma que los de menos antigüedad pasarían en primer lugar y así sucesivamente.

Podrán acogerse a este segundo turno, aquellas trabajadoras que se encuentran realizando sustituciones de jubilación parcial.

Las sustituciones del personal incentivado de fin de semana las realizará personal correturnos o bien el personal a jornada parcial que ha sido ampliado.

3.- MOVILIDAD FUNCIONAL A OTROS SERVICIOS:

En el caso que entre los diferentes servicios que se prestan en el hospital surjan necesidades de plantilla que deban ser cubiertas, y así le sean comunicadas a la contrata de limpieza, la empresa podrá ofertar al personal adscrito al servicio de limpieza la cobertura de dichas plazas.

El personal del servicio de limpieza que voluntariamente acceda a cambiar su puesto de trabajo a otros servicios, suscribirá una excedencia voluntaria con derecho de reserva de puesto de trabajo de origen, pasando a regirse por el convenio colectivo y demás normativa de aplicación en el nuevo servicio existente en cada caso.

En el supuesto de que las condiciones salariales del puesto de destino en el nuevo servicio sean inferiores a las que venía disfrutando el trabajador en el servicio de limpieza, la diferencia salarial se le reconocerá bajo un "complemento *ad personam*" de tal modo que no suponga la movilidad funcional un perjuicio económico para el trabajador que decida adscribirse a otro servicio.

Esta prevista la posibilidad de que la empresa pueda ofertar 6.5 fte's (equivalentes trabajadores a jornada completa en los años 2014 y 2015. Cualquier posibilidad de movilidad funcional entre servicios será previamente informada a la representación legal de los trabajadores.

4.- EXCEDENCIAS Y SALIDAS INCENTIVADAS.

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

El número de personas que deberían acogerse a excedencias o salidas incentivadas será de **42 personas a jornada completa**.

4. 1.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS INCENTIVADAS CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO:

- Derecho de reserva de plaza.
- Duración 5 AÑOS
- Incentivo del **75%** del salario anual
- Orden riguroso de solicitud.
- Dos semana de plazo a partir de la firma del acuerdo.
- Exclusivamente para el Personal de Lunes a Viernes.
- Quedaría excluido el personal con contrato de relevo

4.2.- SALIDAS INCENTIVADAS:

- Personal de lunes a viernes y a jornada completa.
- 1 anualidad y media de salario como incentivo para trabajadores con más 15 años de antigüedad.
- 1 anualidad y 3 meses de salario como incentivo para trabajadores con una antigüedad de entre 10 y 15 años de antigüedad.
- 1 anualidad de salario como incentivo para trabajadores con más de 5 años y menos de 10 años de antigüedad.
- 33 días de salario por año trabajado para trabajadores con menos de 5 años de antigüedad.
- Para los trabajadores con más de 61 años se abonará el coste de dos años del convenio especial con la Seguridad Social. (El importe varía según las circunstancias personales de cada trabajador).
- Excluidos los trabajadores con contrato de relevo.
- Orden riguroso de solicitud.
- Dos semanas de plazo a partir de la suscripción del acuerdo.

En el caso de que, transcurrido el plazo de tres meses desde que el presente acuerdo despliegue sus efectos con la firma del mismo, no se haya alcanzado el 75% de la cifra de 42 salidas incentivadas necesarias, la empresa y Representación laboral de los trabajadores se reúnan para analizar la situación y adoptar las medidas adicionales que pudieran corresponder.

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

En todo caso, hasta que no se produzca la reducción de la plantilla en 42 trabajadores a jornada completa, se mantendrá la suspensión de los acuerdos sobre cobertura de vacantes establecidos en el punto siguiente.

5.- Ambas partes acuerdan expresamente la SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS ACUERDOS DE COBERTURA DE VACANTES HASTA ALCANZAR EL NUMERO DE HORAS/JORNADAS COMPLETAS A REDUCIR (reducción sobre la plantilla actual a partir de la firma del presente acuerdo, de 42 trabajadores a jornada completa o su equivalente).

Queda excluido de esta suspensión el punto 2º del acuerdo de fecha 1 de abril de 1998.

6.- OTROS ACUERDOS:

- **Equiparación salarial** de la plantilla de FS en ambos centros (Plus ad personam de 5,57 € para limpiadoras y 9,55 € para peones especialistas de la residencia Cantabria), la empresa accede a la pretensión una vez se identifiquen y se den conformidad a las personas afectadas por la referida equiparación.
- **Actualización de listados.-** Se anexa al presente acuerdo el listado del personal con derecho de cobertura de vacantes de jornada completa una vez consolidadas las jornadas a tiempo parcial (y el personal que pasa del 50 % a jornada completa).
- **Complemento vinculación consolidado.-** La empresa se compromete a mantener este complemento a las trabajadoras afectadas por la sentencia de fecha 13 de Mayo 2014, del procedimiento 454/2013, que falla a favor de UNI2.
- **Puestos del Pabellón 23.-** se mantendrán en la misma situación dado que no forman parte del actual objeto del contrato.
- Hospitalización del edificio 2 de noviembre, se mantendrá a la plantilla actual sobre cuadrante adjunto al documento de acuerdo.
- El personal que no se viera afectado por la reducción, la empresa en su ámbito organizativo, distribuirá las tareas en proporción a su jornada de trabajo.
- La empresa, en su capacidad de organización, si en algún departamento se produjeran quejas por parte del hospital, estudiará los motivos que las producen, procurando en todo momento la correcta higiene de las

CVE-2014-11414

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

instalaciones. No será imputable a ningún trabajador aquella queja que fuera motivada por causas achacables a la empresa y que así quedaran acreditadas.

- Aquellas trabajadoras que actualmente no están en plantilla por encontrarse en situación de incapacidad permanente revisable a la fecha de la firma del presente acuerdo, en caso de ser declaradas aptas por el INSS se les aplicará la misma ampliación de jornada recogido en el punto 2º del presente documento.
- El personal afectado por la modificación de puestos como consecuencia de la reestructuración acometida, tendrá un derecho preferente de retorno a su puesto de origen en caso de que el mismo fuera nuevamente ampliado.
- En aquellos servicios donde hubiera más de un trabajador y se produzca una reducción de puestos de igual categoría, tendrá derecho de permanencia el de mayor antigüedad.

Los abajo firmantes, reconocen expresamente la suscripción del presente documento de acuerdo con su respectiva firma.

ACUERDO SUSCRITO EL 17 DE JUNIO DE 2014. DOCUMENTO DE RECONOCIMIENTO DE FIRMA

COMITÉ DE EMPRESA DEL HOSPITAL DE VALDECILLA:

Eduardo García Gutiérrez (USO)
Carmen Solar Olazarán (USO)
Gustavo Peña Martínez (USO)
Carlos Santamaría de la Mata (USO)
Mónica Velarde Mazón (Deleg. Sindical USO)
María Ángeles López Pérez (CCOO)
Carmen Ortega Sánchez (D. Sindical CCOO)
Pablo Díez Celada (CCOO)
Carmen San Emeterio Tarrero (CCOO)
Rosa San Emeterio Tarrero (CCOO)
Emilio Aparicio Vega (UGT)
Manuela Garcia Martinez (UGT).
Francisco Javier Antón (UGT)
María Antonia Blanco Gutiérrez (Delegada Sindical SCAS).
Rosa Maria Martin Monje (SCAS)
Begoña Fernández Herrera (Independiente)

CVE-2014-11414

MARTES, 12 DE AGOSTO DE 2014 - BOC NÚM. 154

COMITÉ EMPRESA RESIDENCIA CANTABRIA:

Teresa Pérez Calva (CCOO)

María Cruz Díez (CCOO)

María Ángeles Blanco Álvarez (CCOO).

Luisa María Alonso (UGT).

Rosa María Novoa Santiuste (USO).

REPRESENTACION EMPRESARIAL:

Julio Manuel Gualda Suarez (Jefe de RRLL).

Javier Rodríguez Alfonso (Gerente Servicios).

Luis F. del Rivero (Gestor Serv. de Limpieza).

Francisco Javier Cuenca Ruiz (Resp. RRLL de HUMV).

Carlos Gallego Amigo (Resp. Zona de RRLL).

2014/11414

CVE-2014-11414