

XUNTA DE GALICIA  
**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

**Servizo de Relacións Laborais***DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO***CONVENIO: LIMPIEZAS FARO, S.L. (HOSPITAL GENERAL CIES)***Código de Convenio número 36002202011992.*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa Limpiezas Faro, SA, (Limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral – Cies), suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo Comité de empresa en data 31.01.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 11.04.2012.

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

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.— Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, 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 de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

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

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial, M<sup>a</sup> Carmen Bianchi Valcarce.

**CONVENIO COLECTIVO DO SERVICIO DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO  
UNIVERSITARIO XERAL CIES (2011-2012)**

**CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN E DURACIÓN.***ARTIGO 1. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSOAL E FUNCIONAL.*

O presente convenio afectará a tódolos/as traballadores/as do Servizo de Limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies de Vigo da empresa Limpiezas Faro, S.L. ou de calquera outra que resulte adxudicataria do servizo. Este centro enténdese como parte integrante do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies, para os efectos deste convenio colectivo, e non así a efectos de centro de traballo que serán diferenciados, polo que os traballadores que presten o seu servizo no Hospital Xeral non poderán ser trasladados ao Policlínico Cies e viceversa ,sen que exista acordo entre as partes.

A empresa do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes, non poderá trasladar aos traballadores/as que se rexen polo presente Convenio a ou Centro Hospitalario, aínda que corresponda ao mesmo Complexo CHUVI.

Pese ao anterior, e ante a previsión da apertura do NHV (Novo Hospital de Vigo), e en base da obriga recollida no propio art. 26.2 do prego de condicións e adxudicación do NHV "O concesionario deberá asumir ao persoal laboral dos contratistas de servizos non clínicos do CHUVI que se vexan imprecados na apertura do NHV naqueles supostos nos que de acordo coa normativa laboral ou convenio aplicable proceda a subrogación nos contratos. O concesionario asumirá a xestión e o custe de dito persoal dende o momento en que, coma tal concesionario, comece coa explotación efectiva de ditos servizos, nos termos e coas condicións de traballo que tivesen pactado, subrogándose en consecuencia nas obrigas e dereitos existentes." Coma dicíamos, perante dita situación, e facendo expresa manifestación da obriga de subrogación pola concesionaria do novo centro fronte a aquel persoal que poida verse desprazado do CHUVI ao NHV, as partes remítense ao artigo 20 do convenio provincial de Pontevedra de limpeza de edificios e locais, e ao artigo 29 do convenio colectivo do servizo de limpeza do complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies ao fin de regular o xeito dos posibles traslados derivados do cambio hospitalario.

Así, no caso de que CHUVI peche total ou parcialmente, os traballadores/as terán un dereito preferente a ser adscritos ao novo centro até cubrir as necesidades contratadas para o mesmo. Se existisen máis traballadores/as interesados en exercer este dereito preferente que postos no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo un criterio de antigüidade, tendo prioridade aqueles traballadores que teñan maior antigüidade no CHUVI.

Para o caso de que houberse cambio do titular de contrata de limpeza, os traballadores que, en virtude do exercicio do dereito contemplado no parágrafo anterior, queden adscritos ao novo centro deberán ser subrogados pola nova empresa. Para estes supostos, no caso de que houberse máis traballadores/as interesados no exercicio do dereito de adscrición preferente que postos a cubrir no novo centro, a selección dos mesmos farase seguindo o criterio de antigüidade arriba establecido.

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

O presente convenio terá unha duración de dous, dende o día 1 de Xaneiro de 2011 ata o 31 de Decembro de 2012, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos nel en función dos aumentos que se produzan no persoal subalterno do Profesional (Grupo E) na dita data.

Entrará en vigor o día do seu asinamento, se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ó 1 de Xaneiro de 2011.

- a) O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada 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 2013, o remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras.
- b) O prazo máximo para a negociación dun novo convenio será de doce meses, a contar dende a data da perda da súa vixencia.
- c) Por penalización, se no transcurso do mes posteriores a 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 os seus traballadores e traballadoras.
- d) Se a entrega do anteproxecto se efectuase no período de licitación do Profesional de limpeza, os dous 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 se-los 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.

Os traballadores e traballadoras en situación de correquendas terán preferencia por orden de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre empresa e traballador ou traballadora para ocupar postos en plantas, etc.

Os traballadores e traballadoras fixos adscritos 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. Nestes supostos, as persoas que se contraten para cubrir tales vacantes pasarán a prestar servizos na quenda que lles corresponda, independentemente de que o traballador ou 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 de 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, realizarase un sorteo entre elas.

Para cubrir as limpeza 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.

A duración máxima deste contrato será de 12 meses dentro dun período de 18 meses, cunha indemnización dun día de salario por mes traballado se o contrato é superior a seis meses. Os contratos celebrados antes da entrada en vigor do presente convenio continuarán rexéndose pola Normativa vixente da data na que se celebraron.

- 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 os traballadores/as contratados/as 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 o traballador/a empregado 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

ao traballador/a contratado a tempo parcial a nova xornada e o horario de traballo que resultaría de exercer o seu dereito preferente á ampliación de xornada, debendo o traballador/a 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.

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

O persoal poderá realizar traballos de superior categoría. Si ditos traballos os realiza durante máis de trinta días ao ano, alternos ou consecutivos, a empresa estará obrigada a asignarlle automaticamente á categoría superior ao traballador/a de 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.

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

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 afiliado o/a traballador/a.

### **CAPITULO III.XORNADA, VACACIÓNS, HORAS EXTRAS, LICENCIAS.**

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

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

A xornada laboral será de 37.30 horas semanais de traballo efectivo, computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que os traballadores e traballadoras veñen gozando. Na aplicación da xornada respectaranse as melloras existentes que supoñan mellora da xornada pactada.

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

As condicións de traballo en ditos días será na mesma forma e condicións económicas e organizativas que o fai o persoal subalterno do SERGAS, do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo. Así mesmo, de se producir calquera mellora neste aspecto para o persoal do SERGAS, os traballadores e traballadoras afectados por este Convenio gozarán dela.

#### *ARTIGO 10. VACACIÓNS*

O persoal afectado por este convenio terá dereito ao gozo ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas a aproveitar entre os meses de xullo e setembro, ademais terán dereito a outros nove días que gozarán de acordo coa dirección da empresa, cinco días dende o 1º de xaneiro ó 30 de xuño, e catro días dende o 1º de outubro ó 15 de xaneiro, para o seu aproveitamento establecerase un calendario elaborado entre a empresa e o Comité de Empresa. Cando as vacacións se soliciten para o seu gozo fóra do período de vacacións os días de libre disposición poderanse engadir ó período de vacacións.

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

Os traballadores que no intre de gozaren as vacacións estean en situación de baixa por enfermidade ou accidente, terán dereito ó aproveitamento das mesmas inmediatamente ó mes seguinte ó da súa incorporación ó traballo.

O abono das vacacións será igual ó equivalente a un mes de salario real máis unha gratificación de: ano 2011: 246,80€, ano 2012: IPC real de 2011.

Cando o/a traballador/a necesite os días de libre disposición acumulados nos períodos indicados, poderán gozalos sempre que os soliciten á empresa e o comunique ó Comité de Empresa cun período de dez días de antelación e sempre fora do período de vacacións, no suposto que para a mesma data houbera varias peticións, farase un sorteo entre as/os solicitantes.

No caso de hospitalización por accidente ou intervención cirúrxica durante o período das súas vacacións o empregado 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 vacacional fixado no calendario da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, risco durante o embarazo e lactación natural, o 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.

#### 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 dos traballadores e traballadoras afectados considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador/a: 20 días naturais.
- b) Matrimonio de país, fillos ou parentes que convivan co traballador/a: 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.  
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 o traballador precise facer ao efecto un desprazamento fora da praza, o prazo será de catro días naturais.  
Se entre os traballadores/as e os parentes houbera convivencia a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrería se o casamento ou enfermidade grave dos parentes anteriores producírase fora da praza.
- e) Todo traballador ou traballadora que por orden 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 o traballador/a 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) Os traballadores/as 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 do traballador/a 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, o traballador/a podería comezar a súa licenza en data posterior o feito causante.

Todo traballador ou traballadora que, unha vez iniciada a súa xornada de traballo e no transcurso desta, se sinta enfermo 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.

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. O traballador/a deberá preavisar 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 tres semanas que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a 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 12 anos ou discapacitado físico, psíquico 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, dos traballadores e traballadoras. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as 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 traballadoras e traballadores, 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 que, en caso de acollerse a esta posibilidade, gozaranse inmediatamente despois da baixa maternal na súa totalidade.

- m) Todo traballador/a 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 traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata 1 mes de licenza e unha vez ao ano, non retribuídos 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 unha antelación de seis meses e por escrito á empresa.

#### PATERNIDADE:

Dereito as suspensión do contrato de trece días, 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 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 falecemento da nai, con independencia de se esta realizara ou non actividade retribuída, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou da parte que reste do permiso.

No caso de falecemento de fillo ou filla o período de suspensión non se verá reducido.

No caso de cesión de parte do permiso ao outro proxenitor, esta será efectiva aínda que a nai se tope en situación de IT.

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.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato polo período que lle tivera correspondido á nai.

Os traballadores e traballadoras beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puideran ter dereito durante a suspensión.

#### ARTIGO 13. EXCEDENCIA

Toda traballadora ou traballador fixo cunha antigüidade, como mínimo, dun ano na empresa terá 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 outro/a traballador/a 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.

O traballador ou traballadora 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, o traballador/a 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 esgotalo período total de excedencia voluntaria.

As traballadoras e traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos

supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo 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, os traballadores/as 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 desenrolen actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres, non obstante, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar 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, viñérase gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano 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, poden gozarse por anos completos, sempre e cando non se exceda dos tres anos (36 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*

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira interrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas mais por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión se distribuirá a opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores o parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores o parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

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 mais por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador/a, 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 discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por prover do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán goza-los de xeito simultáneo ou sucesiva, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá excederse das 16 semanas previstas, nos apartados anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.



Os períodos os que se refiren o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, no termos que regulamentariamente se determinen.

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

#### PROTECCIÓN A MATERNIDADE

1. A avaliación dos riscos a 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 incluírán, 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 dos traballadores, 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.

No suposto de que, aínda aplicando as regulamentos sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponde ó seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará 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.

Ó traballador ou 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 Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies de Vigo, que se adapte á nova aptitude do traballador/a, sempre que exista praza vacante, na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

#### *ARTIGO 15. ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS.*

Tódolos traballadores/as terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que ir ó médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle correspondera ó traballador tivera o seu consultorio en localidade distinta daquela na que prestan os seus servizos os traballadores, estes disporán do tempo necesario.

O traballador ou traballadora que teña que ir ao consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade á empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira.

Para a súa asistencia ao consultorio do especialista os traballadores terán dereito a todo o tempo necesario, previa presentación do volante do médico de cabeceira. No caso dos traballadores/as da quenda da noite terán dereito a 3 horas con independencia do tempo que lles levara a asistencia ao consultorio do especialista.

O traballador ou traballadora que teña que ir ó consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade á empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira. Para a súa asistencia á consulta do especialista os traballadores terán dereito a todo o tempo necesario, previa presentación do volante do médico de cabeceira.

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 gozarse de licenza retribuída para asistir co cónxuxe, compañeiro/a a probas médicas especiais.

### **CAPITULO IV. MELLORA NAS CONDICIÓNS DE TRABALLO.**

#### *ARTIGO 16. PEZAS DE ROUPA DE TRABALLO*

Proverase a tódolos traballadores e traballadoras da seguinte roupa de traballo:

MULLER	HOME
2 Batas ou pixamas cada seis meses.	2 Pantalóns e camisas cada seis meses.
1 par zocos pechados de goma ao ano.	1 par zocos pechados de goma ao ano.
Guantes cada dez días.	1 par zapatillas cada 6 meses.
1 Chaqueta cada dous anos	Guantes de tea cada 10 días
	1 Chaqueta cada seis meses

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 ós traballadores e traballadoras daqueles equipos de protección individual que se necesiten para ó desenvolvemento das súas funcións.

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.

#### 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 7º do RD 39/1997 polo que se aproba o Regulamento do servizo de Prevención na que se di que "Na negociación colectiva poderán establecerse os criterios polos que se decida o tempo e os medios de que dispoñerán para o desempeño da súa actividade os traballadores/as designados polas empresas e os Delegados de Prevención, en canto a planificación e formación e materia preventiva".

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 en que o empresario poida asumir persoalmente a actividade de prevención, os/as Delegados/as de Prevención recibirán a mesma formación que os traballadores designados 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 deberase facilitar polo empresario polos 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.

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 comproba-los cumprimentos da normativa sobre Prevención de Riscos Laborais.
- e) As visitas ós centros de traballo para coñecer as circunstancias que deran lugar a un dano na saúde dos traballadores/as 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 traballador/a 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, adaptarse á evolución dos riscos e repetirse 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 dos traballadores/as 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: Tódolos traballadores/as.
- c) Contido:
  - Aspectos xerais da prevención de Riscos Laborais.
  - Riscos xerais do centro de traballo.
  - Riscos específicos do posto de traballo.
  - Actuación diante de posibles emerxencias.
- d) Periodicidade: A incorporación dos traballadores/as 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 ós traballadores/as e cando non se poida eliminar ou limita-lo 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 dos traballadores/as:

A vixilancia da saúde dos traballadores/as 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 ós traballadores o seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde, en función dos riscos inherentes ó seu traballo.

Os/as traballadores/as 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 os traballadores 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 os/as traballadores/as 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.

*ARTIGO 18.COMITÉ DE SAÚDE LABORAL.*

O Comité de Saúde laboral, terá funcións efectivas no centro de traballo,Complexo Hospitalario Xeral-Cíes de Vigo, 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, proverá a tódolos/as traballadores/as 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 22º establece o seguinte:

1. O empresario garántelles aos/ás traballadores/as 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 o/a traballador/a preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos nos que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou para verificar se o estado de saúde do/a traballador/a pode constituír un perigo para eles/as, para os/as demais traballadores/as 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.

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

2. As medidas de vixilancia e control da saúde dos traballadores 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 aos/as traballadores/as afectados.

4. Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do/a traballador/a.

5. O acceso á información médica de carácter persoal limitarse ao persoal médico e ás autoridades sanitaria que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que poda facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador.

Malia o anterior, o empresario e as persoa ou órganos con responsabilidades en materia de prevencións serán informados das conclusións que deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do/a traballador/a 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 funcións en materia preventiva.

6. Nos supostos en que a natureza dos riscos inherentes ao traballo o fagan necesario, o dereito dos/as traballadores/as á vixilancia periódica do seu 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 dos/as traballadores/as 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.

Previa factura, se lle aboará á traballadora: Sen mamografía: 60 euros. Con mamografía: 87 euros, a prescrición do facultativo, si a considera necesaria. Estes valores actualizáranse no importe da variación do IPC para cada un dos anos 2011 e 2012.

Os resultados do recoñecemento médico e xinecolóxico entregarase o/a traballador/a.

A campaña de vacinación voluntaria consistirá como mínimo no seguinte:

- Vacina contra o tétanos.
- Vacina contra a hepatitis B con análise de sangue previo.

A revisión será a cargo da empresa cada ano.

Todo traballador/a de quenda de noite e de tarde fará a revisión en horas de traballo, e, se non é posible, a empresa llo compensará en horas.

*ARTIGO 20. SEGURO DE ACCIDENTE.* [www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

A empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo en favor de tódolos traballadores/as que presten os seus servizos no Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo, seguro que cubrirá como mínimo as seguintes garantías:

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

Ditas continxencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente "in itinere" e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan ós traballadores/as en virtude da lexislación laboral vixente.

## CAPITULO V. RETRIBUCIÓN.S.

*ARTIGO 21. RETRIBUCIÓN.S.*

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 2011 ate o 31 de Decembro de 2012, sendo revisadas o día 1 de Xaneiro de 2011 cos incrementos que se produzan entre o persoal do Grupo E 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.

*ARTIGO 22. PLUS DE EQUIPARACIÓN PROFESIONAL*

En virtude do acordo de data 21 de xaneiro de 2008 "para a aplicación retributiva do equivalente á carreira profesional establecida para o persoal do Sergas para todos/as traballadores/as das contratas

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.

*ARTIGO 23. ANTIGÜIDADE.*

O concepto de antigüidade retribuirase cos mesmos criterios e contía que teñen establecidos o SERGAS para o persoal do Grupo E categoría pinche-limpadora.

*ARTIGO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS.*

O persoal afectado por este convenio percibirá as mesmas gratificacións extraordinarias que o persoal subalterno do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies de Vigo, segundo o nivel ó que corresponda con independencia de que o traballador ou traballadora estea de baixa.

Contemplanse, en caso de baixa maternal, o percibo integro das 2 pagas extras, aparte das aboadas pola Seguridade Social

*ARTIGO 25. COMPLEMENTO DE DESTINO.*

Tódolos traballadores e traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal do Grupo E do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cies de Vigo.

*ARTIGO 26. COMPLEMENTO ESPECÍFICO*

Tódolos traballadores e traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que perciba o persoal do Grupo E do Hospital Xeral Cies.

*ARTIGO 27. NOCTURNIDADE.*

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

*ARTIGO 28. 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.

Os traballadores e traballadoras que non estean de baixa po I.T. nun período superior a 30 días ó ano percibirán un complemento de 396,55 euros no ano 2011, que serán feitas efectivas ata o día 15 días do mes de Xaneiro do seguinte ano, o incremento correspondente ao ano 2012 será a cantidade de 402,07€. As baixas que se produzan por accidente laboral, hospitalización 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 525,30€ (complemento por IT/accidente previsto para cada ano + incremento= 525,30€), no ano 2011, para aqueles traballadores/as 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, etc.) exceptuando a baixa maternal. No 2012 dito concepto ascenderá a 537,91€.

**CAPITULO VI. ADSCRICIÓN DO PERSOAL.**

*ARTIGO 29. ADSCRICIÓN DE PERSOAL.*

Ao remate da concesión da contrata de limpeza, os/as traballadores/as 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, os traballadores/as 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.—Traballadores/as 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.—Traballadores/as 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.—Traballadores/as con contratos de interinidade que substitúan algúns dos traballadores mencionados no apartado segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4.—Traballadores/as 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 fehacientemente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante e á representación dos traballadores/as 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 fehacientemente á outra empresa o troco de adxudicación do servizo.

C) Os traballadores/as que non gozasen as 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 efectuarllo 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 dos traballadores 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 dos traballadores/as afectados.

c) Fotocopia dos TC-1 e TC-2 de cotización á Seguridade Social dos catro últimos meses.

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 traballadores, se especificará o período de mandato do mesmo.

e) Fotocopia dos contratos dos traballadores/as afectados pola subrogación.

f) f) Copia de documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, no que se faga constar que este recébea 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.



- g) g) O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores ó obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

## CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL.

### ARTIGO 30. 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 alúmenos un ano de antigüidade terá que ser devolto nun prazo de dous anos a partir da fecha da concesión

### ARTIGO 31. XUBILACIÓN

Os traballadores/as 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 preferencia recoñecida aos fillos/as dos traballadores xubilados 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 anticipadamente responda ao perfil buscado pola mercantil.

A fin de contribuír a realización dunha política de promoción de emprego que facilite o sostemento do mesmo e a contratación de novos traballadores/as, a xubilación para o persoal fixo da empresa terá carácter de forzosa ao cumprir a idade ordinaria de xubilación fixada na lexislación vixente en cada momento.

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegar a esa idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para cursar dereito á referida prestación e/ou non cumpra calquera outro requisito esixido pola lexislación vixente en materia de pensión de xubilación na súa modalidade contributiva, poderán continuar prestando servizos ata cumprir tódolos requisitos legais para ter dereito a citada prestación, momento no cal causarán baixa de maneira inmediata.

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

### ARTIGO 32. XUBILACIÓN PARCIAL.

1. Ao amparo do Artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do Artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñecese aos traballadores e traballadoras o dereito suxestivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada no límite máximo legalmente cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, segundo a lexislación vixente ao momento da solicitude.

2. A solicitude deberase remitir a empresa ou empresas cunha antelación mínima de tres meses a data prevista de xubilación parcial. A empresa estudara a solicitude coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, respostará nun prazo máximo de trinta días. Nos casos de discrepancia entre as partes, remitirase a cuestión á Comisión Paritaria, que resolverá no ámbito das súas funcións e no prazo máximo de trinta días.

3. Dada a particularidade da empresa concesionaria e as súas prestacións de servizos a entidades públicas ou que implica que poidan existir cambios de titularidade na adxudicación do servizo que se contrata, e tendo en conta que opera a SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, a empresa entrante ten a obriga de manter as condicións persoais e laborais que no seu día se houberen pactado coa empresa saínte, tales como: xornada a reducir, distribución de xornada o pago de salario.

Así mesmo a empresa saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estes traballadores/as, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

4. A porcentaxe da xornada que corresponda do traballo efectivo para o ano 2011 e 2012 acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa, aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio a prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións:

- Con 30 anos ou máis da cotización á Seguridade Social, recoñécese unha dispensa absoluta no traballo.
- Con 20 anos de cotización á Seguridade Social e ata 30, recoñécese unha dispensa do 75 % do traballo.
- Con 10 anos de cotización á Seguridade Social e ata 20, recoñécese unha dispensa do 50 % do traballo.

Todo isto sen prexuízo do acordo ó que poidan chegar o traballador ou traballadora e a empresa.

Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen a idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores.

#### ARTIGO 33. PREMIOS DE FIDELIDADE.

Co obxectivo de incentivar aos traballadores/as na súa participación na creación de emprego xove a través da renovación de planeilla, aquel/a que solicite a baixa voluntaria na empresa percibirá, de mutuo acordo entre ambas partes:

- Si a solicitase aos 60 anos: 4 mensualidades de salario real.
- Si a solicitase aos 61 anos: 3 mensualidades de salario real.
- Si a solicitase aos 62 anos: 2 mensualidades de salario real.
- Si a solicitase aos 63 anos: 2 mensualidades de salario real.
- Si a solicitase aos 64 anos: 2 mensualidades de salario real.
- Si a solicitase aos 65 anos: 1 mensalidade de salario real.

### CAPITULO VIII. ACCIÓN SINDICAL.

#### ARTIGO 34. 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 traballadores en materia de contratación. Para a súa aplicación observaranse 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 traballadores 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 traballadores.

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 Lei Orgánica 1/1992 do 5 de maio 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 traballadores, 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 traballadores 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 dos traballadores/as 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.

#### 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, comunicaralle ós traballadores/as 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 dos traballadores/as no momento de proceder ó asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar nel o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador 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 ós traballadores fixos discontinuos, 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 35. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO.

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

#### ARTIGO 36. FORMACIÓN CONTINUA

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

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

#### ARTIGO 37. DEREITOS SINDICAIS

A empresa respectará o dereito de tódolos traballadores/as a sindicarse libremente, admitirán que os/as traballadores/as afiliados 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 en nómina máis do 20% de afiliación entre os traballadores do cadro de persoal fixo, do Complexo Hospitalario Universitario Xeral Cíes, terán dereito á creación da Sección Sindical, e o seu delegado/a sindical deberá ser traballador/a en activo na limpeza do centro e será designado de acordo cos Estatutos da Central Sindical ou Sindicato ao que representa, terá recoñecido entre outros, os mesmos dereitos que ten o Comité de Empresa.

O delegado sindical deberá ser traballador en activo das respectivas empresas e designado de acordo cos estatutos da central ou sindicato a quen representa.

Funcións dos delegados 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 sigilo 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 pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten ós traballadores/as en xeral e ós afiliados/as do sindicato.
- 5) Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo:
  - a) Acerca dos despedidos e sancións que afecten ós afiliados dos sindicatos.
- b) En materia de reestruturación de cadro de persoal, regulacións de emprego, traslados de traballadores, cando revista carácter colectivo, o do centro de traballo en xeral, e sobre todo proxecto a acción empresarial que poida afectar substancialmente ós intereses dos traballadores/as
- c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo ou calquera da súas posíbeis consecuencias.
  - 6) Poderán recadar cotas ós seus afiliados/as, repartir propaganda sindical e manter reunións sen interromper o proceso produtivo.
  - 7) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puideran interesar ós respectivos afiliados ó sindicato e ós traballadores/as en xeral a empresa porá a disposición do sindicato cuxa representación ostente o delegado/a un taboleiro de anuncios que deberá establecerse na empresa en lugar accesíbel ó mesmo por tódolos traballadores.
  - 8) En materia de reunións, ámbalas partes, en canto ó procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.
  - 9) Os delegados/as cinguirán nas súas tarefas a realización das funcións sindicais que lle sexan propias.

- 10) Cota sindical. A requirimento dos traballadores/as afiliados as centrais ou sindicatos que ostenten a representación a que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente. O traballador/a interesado 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 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 adecuado, caso de que dispoñan del, para reunión ou consultas dos/as delegados/as ou Comité dos delegados con os traballadores/as, así como un taboleiro para poñer comunicación, avisos, carteis, etc.

#### ARTIGO 38. ASEMBLEAS.

Os traballadores/as da empresa terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ó mes, e por tempo máximo de dúas horas, 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 39. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATO.

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón sexo ou idade, ideoloxía, raza, discapacidade. Tódolos traballadores/as 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 dos traballadores vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- 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 40. 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 dos/as traballadores/as, 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 41. EQUIPARACIÓN.*

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio quedan equiparados ó persoal subalterno do Grupo E do SERGAS de tal forma que, a partir desta equiparación, toda mellora que repercuta no persoal subalterno do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cies de Vigo, aplicarase de igual forma ós traballadores e traballadoras afectados por este convenio.

#### *ARTIGO 42. CONDICIÓNNS MÁIS BENEFICIOSAS.*

Tódalas 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 os traballadores e traballadoras con respecto ó presente convenio subsistirán para aqueles que o veñan gozando.

#### *ARTIGO 43. 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 44. 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 45. DEREITOS LINGÜÍSTICOS E NORMALIZACIÓN DO GALEGO*

Os traballadores/as 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 dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións.

#### *ARTIGO 46. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.*

Establécese 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.

#### *ARTIGO 47. PARTES ASINANTES DO CONVENIO*

As partes asinantes do presente Convenio son en representación dos traballadores, as Centrais Sindicais CIG e CC.OO e Limpiezas Faro S.L.

#### *ARTIGO 48. COMISIÓN PARITARIA*

Ambas partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do cumprimento do Convenio.

Composición: A Comisión Mixta estará integrada por 3 vocais en representación dos empresarios e outras 3 en representación dos traballadores, todos eles escollidos entre as persoas asinantes do convenio.

Asesores: esta Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

*Funcións específicas:*

- 1º. Interpretación auténtica do Convenio.
- 2º Arbitraje dos problemas ou conflitos que lle sexan sometidos polas partes.
- 3º Vixilancia do cumprimento pactado.
- 4º Estado da evolución das relacións entre as partes contratantes.
- 5º Entender, entre outras, cantas xestións tendan á maior eficacia do Convenio.

*Procedemento:* Os asuntos sometidos á Comisión Mixta revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgarán tal cualificación a mesa negociadora.

No primeiro suposto, a Comisión deberá resolver no prazo de trinta días, e no segundo, no máximo de dez días. Ambos en relación coa data de notificación certificada.

Procederán a convocar a Comisión Mixta, , calquera das partes que a integran.

As partes nomearán un ou dous secretarios/as, quen terán como cometido, entre outros, a recepción da correspondencia dirixida á Comisión Mixta, dándolle o trámite necesario.

Fíxanse como moradas a efectos de notificacións: as de CIG, CCOO e Limpiezas Faro S.L.

Ante a importancia que poida ter para á resolución pacífica dos conflitos laborais á elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre os procedementos extraxudiciais de conflitos colectivos de traballo (AGA), firmado entre á Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais CIG, e CCOO as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos no que están formuladas.

#### **DISPOSICIÓN FINAL. LEXISLACION SUBSIDIARIA**

O non contemplada neste convenio colectivo estarase ao disposto no Estatutos dos Traballadores.

Vigo, a 24 de abril de 2012. — A Xefa do Dpto. Territorial, M<sup>a</sup> Carmen Bianchi Valcarce. **2012004473**

### **CONSELLERÍA DE ECONOMÍA E INDUSTRIA**

#### *XEFATURA TERRITORIAL DE PONTEVEDRA*

*Resolución do 17 de abril de 2012 da Xefatura Territorial de Pontevedra, pola que se somete a información pública a petición de autorización das instalacións eléctricas que se describen no concello de VIGO. (Nº EXPTE: IN407A 2012/86-4).*

Para os efectos previstos na Lei 54/1997, do 27 de novembro, e no artigo 125 do Real decreto 1955/2000, do 1 de decembro, polo que se regulan as actividades de transporte, distribución, comercialización, subministración e procedementos de autorización de instalacións de enerxía eléctrica, sométese a información pública a petición de autorización das instalacións eléctricas que se describen:

- Solicitante: CONCELLO DE VIGO.
- Enderezo Social: PRAZA DO REI - 1, 36202 VIGO.
- Denominación: LMTS ACOMETIDA AO CT DO CENTRO DEPORTIVO DE CANDEÁN.
- Situación: VIGO.