

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE-LIMPISA, SA (Limpeza do Hospital Nicolás Peña), con nº de código 3603851, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 11-12-2006, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, pola delegada de persoal, en data 20-10-2006. De conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e 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 delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia.

**CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA LIMPISA
GRUPO NORTE PARA O SERVICIO DE LIMPEZA
DO HOSPITAL NICOLAS PEÑA. ANO 2006-2007**

ARTIGO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

O presente convenio afectará a tódolos/as traballadores/as do Servicio de Limpeza do Hospital Nicolás Peña de Vigo.

ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL

O presente convenio terá unha duración de dous anos, dende o día 1 de Xaneiro de 2006 ata o 31 de Decembro de 2008, sendo revisables e aplicables, os salarios establecidos no presente convenio en función dos aumentos que se produzan no persoal subalterno do SERGAS en dita data.

Entrará en vigor o día da súa sinatura se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ó primeiro de Xaneiro de 2006.

- a) Quedará automaticamente denunciado con dous meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. A parte social comprométese a entregar o anteproxecto antes do día 30 de xaneiro.

- b) Por penalización, se no transcurso dos dous meses posteriores á entrega do anteproxecto non se negociase un novo convenio, o texto do presente convenio queda 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.

- c) Se a entrega do anteproxecto se efectuase no período de licitación do servizo de limpeza, os dous meses para a penalización comezarán a contar desde o día da adxudicación do concurso de limpeza.

ARTIGO 3. EQUIPARACIÓN

Os/as traballadores/as afectados por este convenio quedan equiparados ó persoal subalterno do SERGAS do Grupo que corresponda por a súa categoría, de tal forma que a partir desta equiparación toda millora que repercuta no persoal subalterno do Sergas, aplicarase de igual forma os/as traballadores/as afectados por este convenio.

ARTIGO 4. CONDICIÓN MAIS BENEFICIOSAS

Todas as condicións económicas de calquera indole contidas no presente convenio téñen o carácter de mínimas, polo que os pactos cláusulas ou situación implantadas por anteriores adxudicatarias que impliquen condicións mais beneficiosas para os/as traballadores/as con respecto ó presente convenio subsistirán para aqueles que o veñan disfrutando.

ARTIGO 5. RETRIBUCIÓN

As retribucións correspondentes as distintas categorías afectadas por este convenio faranse efectivas o último día de cada mes. Aplicaranse a partir do 1 de Xaneiro de 2006 ó 31 de Decembro de 2006, sendo revisadas o día 1 de Xaneiro de 2007 cos incrementos que se produzan entre o persoal 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 6. ANTIGÜIDADE

Os/ as traballadores/as fixos comprendidos no ámbito de aplicación de este convenio, gozaran, como complemento persoal de antigüidade, dun aumento periodico por cada tres anos de servizos prestados na empresa, na contía do 5 % por cada trienio, sobre o salario base mais o complemento de destino

ARTIGO 7. PAGAS EXTRAORDINARIAS

O persoal afectado por este convenio percibirá as mesmas gratificacións extraordinarias que o persoal subalterno do Segas segundo os niveis ó

que corresponda con independencia de que o/a traballador/a estea de baixa.

ARTIGO 8. COMPLEMENTO DE DESTINO

Tódolos/as traballadores/as percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal do Sergas do Grupo que correspodan según a súa categoría

ARTIGO 9. COMPLEMENTO ESPECÍFICO

Tódolos/as traballadores/as percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal do Sergas do Grupo que correspodan según a súa categoría

ARTIGO 10. NOCTURNIDADE

As percepcións por este concepto terán as mesmas condicións cás do persoal subalterno do SERGAS que realiza xornada nocturna. No ano 2006 a cantidade correspondente son 73,76 euros

ARTIGO 11. CADRO DE PERSOAL E SUSTITUCIÓNS

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

Os traballadores e traballadoras en situación de corretornos terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre empresa e o traballador ou traballadora para ocupar a vacante durante o periodo da mesma.

Os traballadores e traballadoras fixos adscritos á turno fijo da mañá, tarde ou noite terán dereito a solicitar cambio de turno para cubrir as vacantes da súa mesma categoría profesional, y solo durante ese tempo producidas no turno para o cal solicítase 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 os seus servizos no turno do traballador/ a que ha solicitado o cambio, con independencia de que o traballador ou traballadora titular sesa do outro turno.

As solicitudes de cambio de turno pra cubrir una vacante e so durante ese periodo as persoas de turno fixo de mañan, de tarde e de noite, realizárase por riguroso orden de petición, que ha de entregarse por escrito a empresa e una copia o Comité. No momento en que lle toque cubrir una vacante por orden de petición e non o cubra, pasará automáticamente o último lugar na lista de preferencia. No caso de coincidencia de duas persoas o mais na

orden de petición, realizárase un sorteo entre elas pra cubrir esa vacante, so durante o periodo de duración da mesma.

En calquer caso, a empresa pode denegar a solicitude do cambio de turno nestes supostos, cuando por razóns organizativas e de produción así se requira. Dita denegación comunicáraselle por escrito ol traballador/a.

ARTIGO 12. XORNADA LABORAL

A xornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanais de traballo efectivo, computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que os/as traballadores/as veñen disfrutando. Na aplicación da xornada respetáranse as milloras existentes que supoñan millora da xornada pactada.

ARTIGO 13. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

. As condicións de traballo en ditos días será : 1 domingo o festivo taballado cobrarse nas mesmas condicións económicas que o fai o persoal subalterno do SERGAS. Si se traballa 2 domingos o festivos, 1 se cobra e 1 se descansa. De traballarse 3 domingos o festivos cobríanse 2 e se descansaría 1. Así mesmo, de producirse calquera mellora neste aspecto para o persoal do SERGAS, os/as traballadores/as afectados por este Convenio disfrutarán dela.

ARTIGO 14. HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter xeral queda prohibida a realización de horas extraordinarias, e no caso de emerxencia e/ou forza maior compensáranse con tempo libre,

ARTIGO 15. LICENCIAS

Tras solicitalo previamente e xustificalo con posterioridade os traballadores e traballadoras afectados, considerárase a licenza retribuída nos casos polo tempo seguintes:

- a) Matrimonio do traballador/a: 20 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, fillos ou parentes que convivan co traballador/a: 2 días laborais.
Por matrimonio de irmáns ou irmáns políticos: 1 día natural.
- c) Parto de esposa ou adopción: 5 días laborais.
- d) Morte, hospitalización, accidente, intervención cirúrxica ou enfermidade grave do cónxuxe: 5 días laborais; dos pais, pais políticos e fillos/as; 5 días laborais; irmáns, irmáns políticos e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días laborais, se hai convivencia 5 días laborais.

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 se producise fóra da praza.

Todo traballador ou traballadora que por orde médica teña que facer calquera tipo de rehabilitación nun centro hospitalario, disporá do tempo necesario, procurando facelo fóra de horas de traballo.

- f) Traslado de domicilio: 3 días laborais e se é fóra da praza, tamén.
- g) Morte ou intervención cirúrxica de parentes ata o terceiro grao: 1 día laboral; no caso de que houbera convivencia: 2 días laborais.
- 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 concorreren a exames, o traballador deberá comunicarlle-lo 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 ó 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 o 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.

As referencias que os apartados b, c, d, f, g e j do presente Artigo fan á esposa e cónxuxe respectivamente, entenderanse feitas, así mesmo, ó compañeiro ou compañeira en situación estable e acreditada a convivencia

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 avisar o empresario, con 15 días de antelación, da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos serán resoltos pola xurisdicción competente mediante o

procedemento establecido no Artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral

Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos ou minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desenvolva unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, 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 poida valer-se por si mesmo, e que non desenvolva 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.

Todo traballador/a que se teña que presentar a unha citación xudicial terá dereito a dispor do tempo necesario para asistir a ela, igualmente retribuída pola empresa.

Igualmente, o traballador ou traballadora, solicitándoo por escrito con 72 h, terá dereito a dispor de ata dez días de licenza e unha vez ó ano, non retribuídos pola empresa.

ARTIGO 16. EXCEDENCIAS

- A) Todo traballador/a fixo cunha antigüidade alómenos 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 sustitua. No caso que a excedencia fose por un prazo dun mes e non superior a seis meses, a substitución será a valorar entre a empresa e o Comité.

O traballador/a 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 preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por tempo máximo dedous 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 esgota-lo período total de excedencia voluntaria.

- B) 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 un ano, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, 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 xenerasen este dereito polo mesmo suxeto causante, o empresario poderá limitar seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeto causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin o que, no seu caso, viñerese disfrutando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conform o establecido neste apartado será computable a efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional a cuia 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. Trancorrido dito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

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

ARTIGO 17. CAMBIO DE POSTOS DE TRABALLO POR EMBARAZO

SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABALLO

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se desfrutarán de maneira interrompida, ampliábles 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 sin perxuício 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 disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior o parto ben de forma simultánea ou sucesiva co o 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, asimismo, de 16 semanas no supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trata de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias personales ou que por provenir 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 disfrutalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre que con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute 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 disfrutarse en réximen 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 o 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 recinte a axentes, procedimentos ou condicións de traballo que poidan influir 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 lactancia 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. Ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a 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 poideran influir 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 estos efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras 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, aun aplicando as regras 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 obxetivamente posible, ou non poda razoablemente esixirse por motivos xustificádos, 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 mentras 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 lactancia, se as condicións de traballo poideran influir negativamente na saúde da muller ou do fillo/a e así o certifique o médico que, no réximen 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

Ós 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 radiactivos, 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.

O traballador/a que, por causa de accidente ocorrido na prestación de traballo para Empresa, sexalle 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 Nicolás Peña, que se adapte a nova aptitude do traballador/a sempre que exista praza vacante, na que o traballador/a terá prioridade sobre calquera contratación eventual.

ARTIGO 18. CONTROL MÉDICO

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

- audiometría
- control da vista
- análise de sangue
- análise de urina
- espirometría
- exploración clínica

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 compensarallo en horas coa correspondente xustificación

ARTIGO 19. 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/a 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 minusválidos 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 con cónxuxe, compañeiro ou compañeira as probas médicas especiais.

ARTIGO 20. ROUPAS DE TRABALLO

Proveerase a tódolos traballadores/as da seguinte roupa de traballo:

FEMININO

- 2 Batas ou pixamas cada seis meses.
- 2 par zocos ao ano.
- Guantes cada dez días.
- 1 Chaqueta de lana cada dous anos.

MASCULINO

- 2 Pantalóns e camisas cada seis meses.

- 1 par zocos ao ano.
- 1 par zapatillas cada 6 meses.
- Guantes de tela cada 10 días
- 1 Chaqueta cada seis meses

Entregarase a todo o personal 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, a primeira prenda de abrigo (plumífero) entregarase en outubro do 2006.

Ademais do establecido dotarase ós traballadores/as daqueles equipos de protección individual que se necesiten para ó desenrolo das súas funcións.

As traballadoras que se atopen en situación de embarazo deberá darselle unha roupa acorde co seu estado.

O persoal debera ir correctamente uniformado no horario laboral co as prendas de traballo que entregue a empresa.

Cando realizando o traballo a roupa ou calzado se rompa, ou quede inservible, a empresa cambiará por outra nova, previa entrega da prenda deteriorada e comprobación de que non ouvo negligencia.

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

ARTIGO 21. COMPLEMENTO POR IT OU ACCIDENTE

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100 % o salario en caso de accidente ou baixa por enfermidade dende o primeiro día, solamente en aqueles procesos que se inicien con posterioridade al 1 de enero de 2007 .

ARTIGO 22. XUBILACIÓN**XUBILACIÓN PARCIAL**

1. Ó amparo do Artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do Artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, reconécese ós traballadores e traballadoras o dereito subxectivo de solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución da xornada no límite máximo legalmente previsto do 85 % cando se xunten os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior ós 60 anos
2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudiará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá 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. O 15 % da xornada que corresponde de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e a xornada completa. Aínda cando a empresa poida optar por retribuír sen esixir a cambio da prestación efectiva dos servizos.

Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos previstos no Artigo 12.6 do E. T

4. Dada a particularidade da actividade da empresa e a súas prestacións de servizos a entidades públicas o privadas, o que implica que poida haber cambio de titularidade na axudicación 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 huberan pactado coa empresa saínte, tales como:

Xornada a reducir, distribución da xornada o pago do salarios.

Asimismo, a empresa Saínte comprométese a facilitar toda a documentación referente a estos traballadores, especificando caso por caso as condicións de cada traballador/a.

5. No supostos de pluriempleo do traballador/a xubilado, os porcentaxes de redución da xornada se vincularán ao contrato sobre el que a empresa y o traballador/a convengan a súa modificación, sen que poida considerarse que se refiera ao total da xornada que fai o traballador/a no seus distintos empregos.

Nestes supostos de pluriempleo a ompatibilidade entre o disfrute da xubilación parcial e os outros traballos do pluriempleo se rexirán pro o disposto no artigo. 14.1 a do RD 1131/2002 do 31 de outubro.

XUBILACIÓN ANTICIPADA

A empresa e os traballadores e traballadoras poderán pactar, se existe común acordo previo por ambas as partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/85 do 17 de xullo e a Lei 63 e 64/1997 do 26 de decembro, debendo a empresa cubrir esas vacantes con traballadores/as desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales.

XUBILACIÓN FORZOSA

Como política de fomento de emprego e independentemente do previsto no Artigo anterior, establécese a xubilación forzosa ós 65 anos de idade,

neste caso gratificarase a estes traballadores con 90 días de vacacións adicionais

A idade de xubilación a os 65 anos non será de aplicación no caso de pacto individual en contrario a os traballadores/as que non teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

ARTIGO 23. ADCRIPCION DE PERSOAL

Primeiro.- Ó término 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) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos en dito centro cunha antigüidade mínima dos catro últimos meses, sexa cal fora a modalidade do seu contrato de traballo.
- b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata, atópanse enfermos, accidentados, en excedencia, en servizo militar ou situación análoga, sempre e cando prestaran os seus servizos no centro obxecto subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

Non desaparecerá o carácter vinculante deste Artigo no caso de que a empresa, adxudicataria do servizo suspendese o mesmo por un período inferior a dous meses: dito persoal con tódolos seus dereitos adscribirase á nova empresa.

Documentos a facilitar pola empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do Organismo competente de estar ó corrente no pago da Seguridade Social.
- Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores afectados.
- Fotocopias dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos 4 últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións.
- Copia de documento debidamente dilixenciada por cada traballador afectado no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de datos proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente cantidade algunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.

Sexto.—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.

ARTIGO 24. CONTRATO DE TRABALLO E ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL

A empresa estará obrigada a entregar ós traballadores fotocopia da alta dos mesmos na Seguridade Social, para o que disporá do prazo de dúas semanas dende a súa incorporación ó traballo. Así mesmo, a empresa obrígase á entrega da copia do contrato de traballo no momento en que este se efectúe. A empresa estará obrigada a colocar fotocopia dos boletíns de cotización no taboleiro de anuncios das súas oficinas e no Hospital Nicolás Peña.

A empresa entregará ós representantes legais dos traballadores/as unha copia básica de tódolos contratos de traballo que deban celebrarse por escrito, dacordo coa lei 2/1991 do 7 de xaneiro.

A empresa notificará ós representantes legais dos traballadores/as as prórrogas dos contratos de traballo cuia copia básica foi entregada, así como as denuncias correspondentes ós mesmos.

ARTIGO 25. VACACIÓNS

O persoal afectado por este convenio terá dereito ó gozo ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas que se gozarán entre os meses de xuño 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 enero); para o seu gozo 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 os turnos correspondentes seguindo cada ano unha orde rotatoria de preferencia.

Os traballadores e traballadoras que no momento de gozaren as vacacións estean en situación de baixa por enfermidade ou accidente, terán dereito a collelas inmediatamente ó mes seguinte ó da súa incorporación ó traballo, dentro do ano natural en que se devenguen.

As vacacións retribuiranse igual ó equivalente a un mes de salario real máis unha gratificación de 100 euros para o ano 2007 y 2008

Cando por necesidade e causa xustificada a traballadora ou traballador necesite os días de libre disposición acumulados nos períodos indicados, poderán gozalos sempre que os soliciten á empresa e llo comuniquen ó Comité de Empresa cun período de dez días de antelación e sempre fóra do período de vacacións; no suposto de que para a mesma data houbese varias peticións, farase un sorteo entre as persoas solicitantes.

VACACIÓNS ADICIONAIS

Os traballadores/ que se acojan a lo establecido en el Artigo 22 (primera parte) do presente convenio, disfrutaran de unhas vacacionn anuais retribuídas, ademais das sa establecidas no párrafo anterior, según se detalla a continuación:

- 1) Con 30 años o mais de antigüedad, se reconocen unhas vacacions equivalentes a 255,6 h anuais de traballo efectivo
- 2) Con 25 años o mais de antigüedad y menos de 30 anos se reconocen unhas vacacions equivalentes a 204,48 h anuais de traballo efectivo
- 3) Con 20 años o mais de antigüedad y menos de 25 anos se reconocen unhas vacacions equivalentes a 178,92 h anuais de traballo efectivo
- 4) Con 15 años o mais de antigüedad y menos de 20 anos se reconocen unhas vacacions equivalentes a 153,36 h anuais de traballo efectivo
- 5) Con 10 años o mais de antigüedad y menos de 15 anos se reconocen unhas vacacions equivalentes a 127,80 h anuais de traballo efectivo

ARTIGO 26. DEREITOS E GARANTÍAS DOS CARGOS SINDICAIS

En todo o relacionado con este tema estarase ó disposto nos artigos 61 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, determinándose que, cando un representante legal deba saír da empresa para exercer funcións de representación deberá comunicalo á mesma o día anterior, salvo situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente. Como xustificante será válido o comprobante dos organismos oficiais ou da central sindical correspondente.

DESCONTO NA NÓMINA DA COTA SINDICAL

A empresa descontará a cota sindical ós traballadores e traballadoras afiliados ós sindicatos, despois da correspondente autorización destes. (por escrito)

ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICAIS

As horas sindicais dos membros do Comité de Empresa ou Delegados da Sección Sindical, poderán ser acumuladas nun ou máis membros do mesmo sindicato, debendo comunicarllo á empresa.

SECCIÓN SINDICAL

Os sindicatos que acrediten ter máis do 20% de afiliación entre os traballadores do cadro de persoal, terán dereito á creación da Sección Sindical, e o seu delegado, terá reconecido entre outros, os mesmos dereitos que ten o Comité de Empresa.

ARTIGO 27. 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 28. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL

O Comité de Saúde laboral, con funcións efectivas no centro de traballo, Hospital Nicolas Peña, 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. Os/as delegados/as de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmos 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 según 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.

En todo o non previsto neste artigo, estarase ó disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais do 8 de Novembro de 1995.

ARTIGO 29. SEGURO DE ACCIDENTE

A empresa suscribirá unha póliza de seguro colectivo en favor de tódolos traballadores/as que presten os seus servizos no Hospital Nicolas Peña, seguro que cubrirá como mínimo as seguintes garantías:

Morte	18.030 euros
Invalidez total	21.035 euros
Invalidez absoluta	27.045 euros

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

ARTIGO 30. FORMACIÓN

A empresa adxudicataria da contrata da Limpeza do Hospital Nicolas Peña, colaborará coas Organizacións Empresariais e Sindicatos para as realizacións de cursos de formación para os/as traballadores/as, según o Acordo de Formación Continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver dita labor.

Os/as traballadores/as que participen en cursos de Formación Continua teráselle en conta estes efectos de promoción interna e o acceso as categorías superiores.

ARTIGO 31. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO

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

ARTIGO 32. COMISIÓN DE VIXILANCIA

O control do cumprimento das cláusulas deste convenio, e en xeral de cantas cuestións se deriven da aplicación do mesmo, exerceranse polo Comité de Empresa, asesorado neste labor polos demais asinantes sinalados no encabezamento.

As sancións que pretenda impoñerla empresa deberán comunicárselle ó Comité de Empresa.

Diante da importancia que pode ter para a resolución dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extraxudiciais de solución de Conflictos Colectivos de traballo (AGA) asinado entre a CEG e as organizacións sindicais CIG,CC.OO e UGT as partes asinantes deste convenio durante a vixencia do mesmo acordan someterse as disposicións contidas no AGA nos propios termos en que estén formuladas.

ARTIGO 33. COMISIÓN PARITARIA

A Comisión Paritaria de interpretación deste convenio estará composto polos representantes dos traballadores/as que suscriben este convenio.

AS PARTES QUE SUBSCRIBEN O CONVENIO

— A Empresa, O Comité.

CLAÚSULA ADICIONAL PRIMEIRA

Adecuación ó Convenio sen prexuízo salarial para os/as traballadores/as.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

O réximen disciplinario sera o que aplique en cada momento o SERGAS.

Vigo, a 27 de decembro de 2006.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. 2007000239



Deputación Provincial

Extractos de acordos adoptados polo Pleno da Excm. Deputación Provincial de Pontevedra en sesión extraordinaria, celebrada o día 30 de xaneiro do ano 2007.

- 1.—Apróbese o borrador da acta da anterior sesión, ordinaria, do día 27 de decembro do ano 2006.
- 2.—Apróbese o Plan Provincial de cooperación ás obras e servizos de competencia municipal e estradas do ano 2007.