

Convenio colectivo da empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte, Limpisa, S.A. para o servizo de limpeza do Hospital Nicolás Peña (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio afectará a todos os/as traballadores/as do servizo de limpeza do Hospital Nicolás Peña de Vigo.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

Este convenio terá unha duración de dous anos, desde o día 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos neste convenio en función dos aumentos que se produzan no persoal subalterno do Sergas na dita data.

Entrará en vigor o día da súa sinatura, ben que os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004.

Entenderase prorrogada tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera parte non sexa denunciado, con ao menos tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante, a denuncia do convenio non significará modificación ningunha do seu texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

Artigo 3º.-Equiparación.

Os/as traballadores/as afectados por este convenio quedan equiparados ao persoal subalterno do Sergas do grupo E, de tal forma que a partir desta equiparación toda mellora que repercuta no persoal subalterno do Sergas, aplicarase de igual forma aos/ás traballadores/as afectados por este convenio.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas de calquera índole contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos cláusulas ou situacións implantadas por anteriores adxudicatarias que impliquen condicións máis beneficiosas para os/as traballadores/as con respecto ao presente convenio subsistirán para aqueles que o estean desfrutando.

Artigo 5º.-Retribucións.

As retribucións correspondentes ás distintas categorías afectadas por este convenio faranse efectivas o último día de cada mes. Aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2004 ao 31 de decembro de 2004, sendo revisadas o día 1 de xaneiro de 2005 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 aos afectados por este convenio na mesma contía.

Artigo 6º.-Antigüidade.

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

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado por este convenio percibirá as mesmas gratificacións extraordinarias que o persoal subalterno do Sergas segundo os niveis aos que corresponda, con independencia de que o/a traballador/a estea de baixa.

Artigo 8º.-Complemento de destino.

¹ Publicado no DOG núm. 72, do 15 de abril de 2005.

Todos os/as traballadores/as percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal do grupo E do Sergas.

Artigo 9º.-Complemento específico.

Todos os/as traballadores/as percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que perciba o persoal do grupo E do Sergas.

Artigo 10º.-Nocturnidade.

Percibiranse por este concepto a cantidade de 64,79 euros semanais no ano 2004 e no ano 2005 terá o mesmo aumento que o resto dos conceptos salariais.

Artigo 11º.-Cadro de persoal e substitucións.

O cadro de persoal deberá axustarse ao contrato de concesión que otorgue 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 de aplicación este convenio.

Os traballadores/as en situación de correquendas, terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre empresa e traballador/a para ocuparen a vacante.

Artigo 12º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 37 horas e 30 minutos semanais de traballo efectivo, computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que os/as traballadores/as veñen desfrutando. Na aplicación da xornada respectaranse as melloras existentes que supoñan mellora da xornada pactada.

Artigo 13º.-Traballo en domingos e festivos.

As condicións de traballo nos ditos días será: 1 domingo ou festivo traballado cobrarase nas mesmas condicións económicas que o fai o persoal subalterno do Sergas. Se se traballa 2 domingos ou festivos, 1 cóbrase e 1 descánsase. De traballarse 3 domingos ou festivos, cobraríanse 2 e descansaríase 1. Así mesmo, de producirse calquera mellora neste aspecto para o persoal do Sergas, os/as traballadores/as afectados por este convenio desfrutarán dela.

Artigo 14º.-Horas extraordinarias.

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

Artigo 15º.-Licenzas.

Logo de solicitude dos/as traballadores/as afectados considerarase licenza retribuída polo tempo e nos casos seguintes:

a) Matrimonio do traballador/a: 20 días naturais.

b) Matrimonio de pais, fillos ou parentes que convivan co traballador: 2 días laborais.

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: 5 días laborais; irmáns, irmáns políticos e parentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días laborais; se hai convivencia 5 días laborais.

Se entre os traballadores/as e os parentes houber convivencia, a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrería se o casamento ou enfermidade grave dos parentes anteriores se producise fóra da localidade.

e) Todo traballador/a que por orde médica teña que facer calquer tipo de rehabilitación nun centro hospitalario, disporá do tempo necesario, procurando facelo fóra de horas de traballo.

f) Morte de tío, 2 días naturais. Se houber convivencia entre o traballador e o falecido, a licenza será de tres días naturais.

g) Traslado de domicilio, 3 días laborais, se é fóra da localidade, tamén.

h) Morte de parentes ata o 3º grao, 1 día natural.

i) 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 logo de comunicación do traballador/a á dirección da empre

sa, con 10 días de antelación e a correspondente xustificación.

As referencias que as alíneas b), c), d), f) e g) deste artigo fan á esposa e cónxuxe respectivamente, entenderase feitos, así mesmo, ao compañeiro/a en situación estable con acreditación da convivencia da dita situación.

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 poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá ao traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá preavisar 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 desfrute previstos e serán resoltos pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.

Quen por razóns de garda legal teña ao 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, ao 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 valerse por si mesmo, e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada establecida neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores/as, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores 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 por unha citación xudicial terá dereito a dispor do tempo necesario para asistir a ela, igualmente retribuída pola empresa.

Igualmente o traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata dez días de licenza unha vez ao ano, non retribuídos pola empresa.

Artigo 16º.-Excedencias.

Todo traballador/a fixo cunha antigüidade polo menos 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 de cinco anos. O mesmo posto de traballo do excedente terá que ser ocupado por outro/a traballador/a que o

substitúa. No caso de 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 aos 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 da 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 fixese uso do seu dereito, xa non poderá voltar á empresa ata esgotar o 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 ao coidado de cada fillo/a tanto que o sexa por natureza ou por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo contando desde a data de nacemento ou, se é o 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 ao 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 desenvolva actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste punto 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 o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se estivese disfrutando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efecto de antigüidade e o traballador/a terá dereito á 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 á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o 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 observarse o establecido con carácter xeral no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e demais normas vixentes sobre a materia.

Artigo 17º.-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 disfrutarán de maneira ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período

de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao 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 máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á escolla 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 minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por proviren 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 á opción dos interesados, que poderán desfrutalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder as 16 semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de 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 ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

-Protección á 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 ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas 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 puidesen 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 a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes 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 en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non corresponden ao seu grupo ou categoría equivalente, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá

declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, contemplada no artigo 45.1º 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 ao 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 puidesen 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 ao parto, logo de aviso ao 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 ser cambiadas 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 ao Decreto lei do 3 de marzo de 1989. Durante o período citado a traballadora terá dereito ao aboamento 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.

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

Artigo 18º.-Control médico.

Todo o persoal comprendido neste convenio terá o dereito e a obriga de efectuar unha revisión médica que inclúa:

-Audiometría.

-Control de 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, compensaráselle en horas pola empresa.

En todo caso, a revisión médica farase acorde co recollido na norma de prevención de saúde laboral en cada momento.

Artigo 19º.-Asistencia a consultorios médicos.

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

O traballador/a 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 á consulta do especialista os traballadores terán dereito a todo o tempo necesario, logo de presentación do volante do médico de cabeceira.

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

Artigo 20º.-Roupas de traballo.

Todos os traballadores/as serán provistos da seguinte roupa de traballo:

Feminino:

- 2 batas ou pixamas cada seis meses.
- 2 pares de zocos ao ano.
- Luvas cada dez días.
- 1 chaqueta de la cada dous anos.

Masculino:

- 2 pantalóns e camisas cada seis meses.
- 1 par de zocos ao ano.
- 1 par de zapatillas cada 6 meses.
- Luvas de tela cada 10 días.
- 1 chaqueta cada seis meses.

Entregaráselle a todo o personal que por desempeño do seu traballo o necesite unha peza de abrigo (plumífero) cada dous anos.

A entrega da roupa efectuarase do 1 ao 15 de abril e do 1 ao 15 de outubro; a primeira peza de abrigo (plumífero) entregarase en outubro de 2004.

Ademais do establecido, dotarase os traballadores/as daqueles equipamentos de protección individual que se necesiten para o desempeño das súas funcións.

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

O persoal deberá ir correctamente uniformado no horario laboral coas roupas de traballo que entregue a empresa.

Cando, realizando o traballo, a roupa ou calzado rompa ou quede inservible, a empresa cambiaraa por outra nova, logo de entrega da peza deteriorada e comprobación de que non houbo negligencia.

Tanto a roupa como o calzado e todos aqueles equipamentos de protección serán supervisados polo comité de saúde laboral antes da súa entrega, entregándosele unha mostra dela.

Artigo 21º.-Complemento por IT ou accidente.

No caso de IT derivada de accidente laboral, tanto acaecido no centro de traballo como in itinere, a empresa estará obrigada a completar a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario base do convenio máis a antigüidade máis o complemento de asistencia, desde o primeiro día da baixa.

Por outra banda, nos supostos de IT, calquera que fose a súa causa, que motiven a hospitalización do traballador, as empresas completarán durante a hospitalización a prestación económica da Seguridade Social ata o importe íntegro do seu salario convenio máis a antigüidade e complemento de asistencia, se é o caso. Se o/a traballador/a tivese sufrido intervención cirúrxica, a obriga das empresas de complementar a prestación da Seguridade Social estenderíase ao período de convalecencia e cunha duración máxima de 90 días naturais.

Artigo 22º.-Premio por vinculación ao sector.

Os/as traballadores/as que cumpran a idade de 64 anos e demais requisitos exixidos poderán acollerse á modalidade de xubilación determinada ou recollida na lexislación vixente. Para tal efecto, as empresas obríganse a contratar no lugar do xubilado outro/a traballador/a que sexa titular de dereito a calquera das prestacións económicas de desemprego ou mozo demandante de primeiro emprego tal e como dispoñen as normas citadas.

Establécese un premio de xubilación anticipada coas seguintes escalas:

Aos 60 anos: 6 mensualidades de salario real.

Aos 61 anos: 5 mensualidades de salario real.

Aos 62 anos: 5 mensualidades de salario real.

Aos 63 anos: 4 mensualidades de salario real.

Aos 64 anos: 4 mensualidade de salario real.

Aos 65 anos: 3 mensualidade de salario real.

Coa obriga de xubilarse aos 65 anos sempre que se teñan as prestacións que se necesiten e que a empresa poña no seu lugar outro traballador/a.

En caso de xubilación anticipada terán preferencia os fillos/as do traballador afectado.

Artigo 23º.-Adscrición de persoal.

Primeiro.-Ao final 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 todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten os seus servizos no dito centro cunha antigüidade mínima dos seis últimos meses, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata, se atopen enfermos, accidentados, en excedencia, en servizo militar ou situación análoga, sempre e cando prestasen os seus servizos no centro obxecto, subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida na alínea a).

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

Documentos que facilitará a empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ao 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 en que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de desfrute das súas vacacións.

-Copia de documento debidamente dilixenciada por cada traballador afectado en 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 ningunha. 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 ao entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores co obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

Artigo 24º.-Contrato de traballo e altas na Seguridade Social.

A empresa estará obrigada a entregar aos traballadores fotocopia da súa alta na Seguridade Social, para o cal disporá do prazo de dúas semanas desde a súa incorporación ao 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 aos representantes legais dos traballadores/as unha copia básica de todos os contratos de traballo que deban celebrarse por escrito, de acordo coa Lei 2/1991, do 7 de xaneiro.

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

Artigo 25º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio terá dereito ao desfrute ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas a desfrutar entre os meses de xuño e setembro; ademais terán dereito a outros nove días que desfrutarán de acordo coa dirección da empresa, para o seu desfrute establecerase un calendario elaborado entre a empresa e o comité de empresa. Cando as vacacións se soliciten para o seu desfrute fóra do período vacacional, os días de libre disposición poderanse engadir ao 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 momento de desfrutar as vacacións estean en situación de baixa por enfermidade ou accidente, terán dereito ó desfrute delas inmediatamente ao mes seguinte ao da súa incorporación ao traballo.

O aboamento das vacacións será igual ao equivalente a un mes de salario real con todos os complementos.

Cando, por necesidade e causa xustificada, o/a traballador/a necesite os días de libre disposición acumulados nos períodos indicados, poderán desfrutalos sempre que o solicite á empresa e o comunique ao 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 houber varias peticións, farase un sorteo entre as/os solicitantes.

Artigo 26º.-Dereitos e garantías dos cargos sindicais.

En todo o relacionado con este tema aplicarase o 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 xustifi

cante será válido o comprobante dos organismos oficiais ou da central sindical correspondente.

-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 recoñecidos, entre outros, os mesmos dereitos que ten o comité de empresa.

Artigo 27º.-Asembleas.

Os traballadores/as da empresa terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ao 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 cales bastará con avisar con 24 horas de antelación.

Artigo 28º.-Comité de saúde laboral.

O comité de saúde laboral, con funcións efectivas no centro de traballo, Hospital Nicolás Peña, con competencias en todos os 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 mesmo dereitos e garantías que os membros do comité de empresa.

A empresa está obrigada a dar a este comité de saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade segundo as normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a todos os/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, observarase o disposto na Lei de prevención de riscos laborais do 8 de novembro de 1995.

Artigo 29º.-Seguro de accidente.

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

Morte: 18.030 euros.

Invalidez total: 21.035 euros.

Invalidez absoluta: 27.045 euros.

As ditas contingencias deberán derivar en calquera caso de accidente laboral, incluído o accidente in itinere, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan aos traballadores/as en virtude da lexislación laboral vixente.

Artigo 30º.-Formación.

A empresa adxudicataria da contrata da limpeza do Hospital Nicolás Peña, 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 desenvolver o dito labor.

Aos/ás traballadores/as que participen en cursos de formación continua teránselle en conta estes para efectos de promoción interna e o acceso ás categorías superiores.

Artigo 31º.-Información de absentismo.

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

Artigo 32º.-Comisión de vixilancia.

O control do cumprimento das cláusulas deste convenio, e en xeral de cantas cuestións deriven da súa aplicación, serán exercidas polo comité de empresa, asesorado neste labor polos demais asinantes sinalados no encabezamento.

As sancións que pretenda impoñer a empresa deberán comunicárselle ao 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 conflitos colectivos de traballo (AGA) asinado entre a CEG e as organizacións sindicais CIG,CC.OO e UGT as partes asinantes deste convenio durante a súa vixencia acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que estean formuladas.

Artigo 33º.-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.

Cláusulas adicionais

Primeira.-Adecuación ao convenio sen prexuízo salarial para os/as traballadores/as.

Segunda.-Calquera empresa adxudicataria do servizo de limpeza do Hospital Nicolás Peña non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., así como calquera posto novo de traballo (ampliación do cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

Terceira.-O réxime disciplinario sera o que aplique en cada momento o Sergas.