

Convenio colectivo do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo (Anos 2004-2005)¹

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio afectará a todos os traballadores e traballadoras do servizo de limpeza do Com

plexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo. Este centro enténdese como parte integrante do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo para os efectos deste convenio colectivo, e non así para os 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 Cíes sen que exista acordo entre as partes.

Artigo 2º.-Ámbito temporal.

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

Entrará en vigor o día do seu asinamento, ben que os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2004.

a) Quedará automaticamente denunciado con dous meses de antelación ao 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 3º.-Equiparación.

Os traballadores e as traballadoras afectados por este convenio quedan equiparados ao persoal subalterno do Sergas de tal forma que, a partir desta equiparación, toda mellora que repercute no persoal subalterno do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo aplicarase de igual forma aos traballadores e traballadoras afectados por este convenio.

Artigo 4º.-Condicións máis beneficiosas.

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

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 ata o 31 de decembro de

2005, sendo revisadas o día 1 de xaneiro de 2004 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.

¹ Publicado no DOG núm. 110, do 9 de xuño de 2004.

Artigo 6º.-Antigüidade.

O concepto de antigüidade retribuirase cos mesmos criterios e contía que ten establecidos o Sergas para o persoal do grupo E categoría pinche-limpadora.

Artigo 7º.-Pagas extraordinarias.

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

Artigo 8º.-Complemento de destino.

Todos os traballadores e traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que percibirá o persoal do grupo E do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo.

Artigo 9º.-Complemento específico.

Todos os traballadores e traballadoras percibirán por este concepto a mesma cantidade mensual que perciba o persoal do grupo E do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo.

Artigo 10º.-Nocturnidade.

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

Artigo 11º.-Cadro de persoal e substitucións.

O cadro de persoal deberá axustarse ao 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 correquendas terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre empresa e o traballador ou traballadora para ocupar a vacante.

Os traballadores e traballadoras fixos adscritos á quenda da mañá, tarde ou noite terán dereito para cubrir as vacantes da súa mesma categoría profesional producidas na quenda para a cal se solicita o cambio, e que a empresa considere necesario cubrir por vacacións, excedencias, maternidade, novas contratacións e baixas de IT de duración superior a 30 días. Nestes supostos, as persoas que se contraten para cubrir tales vacantes pasarán a prestar os seus servizos na quenda que lles corresponda, independentemente de que o traballador ou traballadora en situación de IT, maternidade, etc. sexa doutra quenda.

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

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

Artigo 12º.-Xornada laboral.

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 13º.-Traballo en domingos e festivos.

As condicións de traballo nos ditos días serán na mesma forma e condicións económicas e organizativas en 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 14º.-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 15º.-Licenzas.

Após solicitalo previamente os traballadores e traballadoras afectados, considerarase a licenza retribuída nos casos e polo tempo seguintes:

- a) Casamento do traballador/a: 20 días naturais.
- b) Casamento de pais, fillos ou parentes que convivan co traballador/a: 2 días laborais.

Por casamento de irmáns ou irmáns políticos: 1 día natural.

c) Parto de esposa ou adopción: 5 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/as, 5 días laborais; irmáns, irmáns/as 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 houberse 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 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) Morte de tíos/as: 2 días naturais. En caso de que houberse convivencia entre o traballador/a e o falecido/a, a licenza sería de tres días naturais.

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

h) Morte ou intervención cirúrxica de parentes ata o terceiro grao: 1 día laboral; no caso de que houberse convivencia: 2 días laborais.

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. O traballador deberá comunicarllo á dirección da empresa con 10 días de antelación e a correspondente xustificación.

j) 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 estada no hospital co fin de atender o enfermo, o traballador/a podería comezar a súa licenza en data posterior ao 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.

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

As referencias que as alíneas b), c), d), f), g) e j) do presente artigo fan á esposa e cónxuxe respectivamente, entenderanse feitas, así mesmo, ao compañeiro ou compañeira en situación estable e acreditada a convivencia.

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 gozalo 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 ao 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 xurisdición competente mediante o 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, 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 valerse por si mesmo e que non desenvolva actividade retribuída.

A redución de xornada recollida no presente punto 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 coa debida antelación, terá dereito a dispor de ata dez días de licenza e unha vez ao ano, non retribuídos pola empresa.

Artigo 16º.-Excedencias.

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 superior a cinco anos. O mesmo posto de traballo do excedente terá que ser ocupado por outro traballador ou traballadora que o substitúa. No caso de que a excedencia fose por un prazo dun mes e 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 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 un 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 de seis meses para proceder á súa reincorporación. En todo caso, o traballador/a poñerá en

coñecemento do empresario a súa intención de volver á empresa cunha antelación mínima dun mes. Pasados os seis primeiros meses do exercicio da excedencia sen que o traballador/a usase o seu dereito, xa non poderá volver 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 o coidado de cada fillo/a, tanto se o é por natureza como por adopción nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo; o dito período comezará a contar desde a data de nacemento ou, de ser 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 e traballadoras para atenderen o coidado 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 non desenvolva actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente 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 dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio dela dará fin ao que, se é o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador/a permaneza en situación de excedencia, conforme o establecido neste artigo, será computable para efectos da antigüidade, e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á culla participación nos cales 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 rexerá 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 dezaseis semanas, que se gozarán 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 a opción da interesada, sempre que seis 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 lle corresponda que reste do período de suspensión.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva ao 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 dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a 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 por que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de 16 semanas nos supostos de adopción e acollemento de menores maiores de 6 anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou 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 a opción dos interesados, que poderán gozalos de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan no caso de parto múltiple.

Os períodos a que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores/as afectados/as, nos 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 no presente artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución por 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 embarazadas ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde delas 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 ese 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 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 ocupar un posto de traballo ou desenvolver función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consultalo 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 correspondente 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 de traballo 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, regulada 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 compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén aplicable 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, con aviso previo ao empresario, e xustificar a 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 as cambien a un posto de traballo 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 D. 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 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-Cíes de Vigo 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 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.

Será de carácter voluntario a realización de:

- Unha placa de tórax.
- Recoñecemento xinecolóxico con citoloxía.

Os resultados do recoñecemento médico e xinecolóxico entregaránselle ao traballador ou traballadora.

A campaña de vacinación voluntaria consistirá como mínimo no seguinte:

- Vacina contra o tétano.
- Vacina contra a hepatitis B con análise de sangue previa.

A revisión será a cargo da empresa cada seis meses.

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.

Artigo 19º.-Asistencia a consultorios médicos.

Todos os traballadores e traballadoras terán dereito a tres horas retribuídas pola empresa cada vez que teñan que ir ao médico de cabeceira. Cando o médico de cabeceira que lle corresponda ao traballador

teña o seu consultorio en localidade distinta daquela en que prestan os seus servizos os traballadores/as, estes disporán do tempo necesario.

O traballador ou traballadora que teña que ir ao consultorio médico estará obrigado a avisar con anterioridade a empresa, debendo xustificar que foi atendido polo médico de cabeceira. Para a súa asistencia ao consultorio do especialista, os traballadores/as terán dereito a todo o tempo necesario, logo de presentar o 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, ou co compañeiro/a a probas médicas especiais.

Artigo 20º.-Roupas de traballo.

Proverase a todos os traballadores e traballadoras da seguinte roupa de traballo:

Muller:

-2 batas ou pixamas cada seis meses.

-1 par zocos de goma ao ano.

-Luvas cada 10 días.

-1 chaqueta cada 2 anos.

Home:

-2 pantalóns e camisas cada 6 meses.

-1 par zocos de goma ao ano.

-1 par zapatillas cada 6 meses.

-Luvas de tea cada 10 días.

-Unha chaqueta cada 6 meses.

A todo o persoal que polo desenvolvemento do seu traballo o necesite, entregáraselle unha prenda de abrigo (plumífero) cada dous anos.

A entrega da roupa efectuarase do 1 ao 15 de abril e do 1 ao 15 de outubro.

Ademais do establecido, dotarase os traballadores e traballadoras daqueles equipamentos de protección individual que precisen para o desenvolvemento das súas funcións.

Ás traballadoras que estean embarazadas daráselles unha roupa acorde co seu estado.

Cando a roupa ou calzado rompa ou quede inservible pola realización do traballo, a empresa cambiaráa por outra nova, logo de entregada a peza deteriorada.

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

A empresa está obrigada a contratar un servizo de lavado y descontaminación de uniformes de traballo.

Artigo 21º.-Complemento por IT ou accidente.

A empresa estará obrigada a complementar ata o 100% o salario de todos os complementos en caso de accidente ou baixa por enfermidade desde o primeiro día.

Aos traballadores e traballadoras que non estean de baixa por IT nun período superior a 30 días ao ano, percibirán un complemento de 296 euros para o ano 2004 e 308 euros para o ano 2005, que se serán feitos efectivos nos cinco primeiros días do mes de xaneiro do seguinte ano. As baixas que se produzan por accidente, hospitalización ou maternidade non serán computadas para o efecto.

Artigo 22º.-Xubilación.

Xubilación parcial.

1. Ao amparo do artigo 166.2º da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6º do Estatuto dos traballadores, recoñécese aos 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 reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en especial, o da idade, que non poderá ser inferior aos 60 anos.

2. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa estudará a solicitude de boa fe, coa vista posta nun acordo coa parte solicitante e, en todo caso, responderá nun prazo máximo de 30 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 30 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 exixir a cambio da prestación efectiva dos servizos e sen perxuízo da aplicación da seguinte escala de bonificacións.

1. Con trinta anos ou máis de cotización á Seguridade Social, recoñécese unha dispensa absoluta no traballo.

2. Con vinte anos de cotización á Seguridade Social e ata trinta, recoñécese unha dispensa do 75% do traballo.

3. Con dez anos de cotización á Seguridade Social e ata vinte, recoñécese unha dispensa do 50% do traballo.

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

5. Ata que o traballador ou traballadora xubilados parcialmente cheguen á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.6º do ET.

Xubilación anticipada.

A empresa e os traballadores e traballadoras poderán pactar, se existe común acordo previo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 64 anos, de conformidade co disposto no Real decreto 1194/1985, 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, observarase o disposto na lexislación vixente de aplicación.

No caso de xubilación anticipada, terán preferencia os fillos/as do traballador/a xubilado.

Artigo 23º.-Adscrición de persoal.

Primeiro.-Ao final da concesión da contrata de limpeza, os traballadores e traballadoras 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 catro últimos meses, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estean enfermos, accidentados, en excedencia, en servizo militar ou situación análoga, sempre e cando prestasen os seus servizos no centro obxecto da 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 suspendese este por un período inferior a dous meses. O dito persoal, con todos os seus dereitos, adscribirase á nova empresa.

Documentos que debe facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

- * Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.
- * Fotocopia das 4 últimas nóminas mensuais dos traballadores/as 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 gozo das súas vacacións.
- * Copia de documento debidamente dilixenciado por cada traballador/ra 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, sen que quede pendente cantidade ningunha. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.
- * O empresario saínte estará obrigado a liquidarlle ao entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores/as 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/as a fotocopia da súa alta na Seguridade Social, para o que 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 Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo.

A empresa entregará aos representantes legais dos traballadores/as unha copia básica de todos os contratos de traballo que deban concertarse 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 a aqueles.

Artigo 25º.-Vacacións.

O persoal afectado por este convenio terá dereito ao gozo ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas que se gozarán entre os meses de xullo e setembro; ademais, terán dereito a outros nove días que gozarán de acordo coa dirección da empresa, cinco días desde o 1 de xaneiro ao 30 de xuño, e catro días desde o 1 de outubro ao 15 de xaneiro; 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 ao período de vacacións.

A empresa, de acordo co comité, elaborará as quendas 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 ao mes seguinte ao da súa incorporación ao traballo.

As vacacións retribuiranse igual ao equivalente a un mes de salario real máis unha gratificación de 165 euros para o ano 2004 e 175 euros para o ano 2005.

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 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 houberse varias peticións, farase un sorteo entre as persoas solicitantes.

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

En todo o relacionado con este tema, rexerá 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 comunicarllo a esta o día anterior, salvo situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente. Como xustificante 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/as do cadro de persoal terán dereito á creación da sección sindical, e o seu delegado terá recoñecido, entre outros, os mesmos dereitos que ten o comité de empresa.

Desconto na nómina da cota sindical.

A empresa descontará a cota sindical aos traballadores e traballadoras afiliados aos sindicatos, despois da correspondente autorización destes.

Artigo 27º.-Asembleas.

Os traballadores e traballadoras da empresa terán dereito a reunirse en asemblea unha vez ao mes, e por un 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 cun aviso previo de 24 horas de antelación.

Artigo 28º.-Comité de saúde laboral.

O comité de saúde laboral, ten funcións efectivas no centro de traballo Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo, 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. A representación da parte social estará com

posta de forma paritaria por catro delegados/as de prevención, dous dos cales pertencerán ao comité de empresa. Os delegados e delegadas de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmos dereitos e garantías que os membros do comité de empresa.

A empresa está obrigada a darlle a este comité de saúde laboral información relativa ás medidas de seguridade, segundo normas que a lexislación laboral prevé. Así mesmo, proverá a todo os traballadores e traballadoras dos medios necesarios para o desenvolvemento do seu traballo sen exposición a riscos de ningunha clase.

En todo o non previsto neste artigo, rexerá o disposto na Lei de prevención de riscos laborais do 10 de febreiro de 1996.

Artigo 29º.-Seguro de accidente.

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

-Morte: 19.000 euros.

-Invalidez total: 22.000 euros.

-Invalidez absoluta: 28.000 euros.

As 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 aos traballadores/as en virtude da lexislación laboral vixente.

Artigo 30º.-Formación.

A empresa adxudicataria da contrata da limpeza do Complexo Hospitalario Xeral-Cíes de Vigo colaborará coas organizacións empresariais e sindicatos para a realización de cursos de formación para os traballadores e traballadoras, segundo o acordo de formación continua, sendo as organizacións empresariais e sindicatos os órganos autorizados e con competencias para desenvolver ese labor.

Aos traballadores e traballadoras que participen en cursos de formación continua teránselles en conta estes para os efectos de promoción interna e acceso ás categorías superiores.

Artigo 31º.-Información de absentismo.

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

Artigo 32º.-Fondo de solidariedade.

Crearase un fondo de 18.030,36 euros máximo durante dous anos. O mínimo que poderá solicitar o traballador/a será de 300,51 euros e o máximo de 1.803,04 euros; terá que ser devolto á empresa nun prazo de dous anos.

Artigo 33º.-Comisión de vixilancia.

O control do cumprimento das cláusulas deste convenio e, en xeral, de cantas cuestións deriven da

súa aplicación, exercerao o 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.

Pola 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 34º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria de interpretación deste convenio estará composta pola representación dos traballadores e traballadoras que subscribe este convenio a partes iguais.

As partes que subscriben o convenio son:

A empresa, 6 representantes. O comité, 6 representantes. As centrais sindicais CC.OO. 2 representantes, UGT 2 representantes e CIG 2 representantes.

Cláusulas adicionais.

Primeira.-Adecuación ao convenio sen prexuízo salarial para as traballadoras e traballadores. As actas e o convenio redactaranse en galego de acordo coa Lei de normalización lingüística de Galicia.

Segunda.-Ningunha empresa adxudicataria do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Universitario Xeral-Cíes de Vigo poderá contratar a través das empresas temporais (ETT), tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., como para calquera posto novo de traballo (ampliación do cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).