

## Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS

### CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “HIXITEL-HIXIENE´S, S.L. (Traballadores da limpeza do Hospital Psiquiátrico do Rebullón) (CHUVI)”, con número de código 3604031, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 13/07/2005, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 23/06/2005. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 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 Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación, no “Boletín Oficial” da provincia, e no Diario Oficial de Galicia.

### CONVENIO COLECTIVO DO SERVIZO DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO PSIQUIÁTRICO REBULLÓN DE MOS

EMPRESA HIXITEL

ANOS 2005-2007

#### ARTIGO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

O presente convenio afectará a todos os traballadores e traballadoras do Servizo de Limpeza do Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos. Este centro enténdese como parte integrante do Complexo Hospitalario Universitario (CHUVI) para os efectos deste convenio colectivo, e non así para os efectos de centro de traballo, que serán diferenciados, polo que os traballadores e traballadoras que presten o seu servizo no Rebullón non poderán ser trasladados a outros centros

do mencionado Complexo sen que exista acordo entre as partes.

#### ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL

Este convenio terá unha duración de tres anos, dende o día 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2007, sendo aplicables os salarios en función das datas acordadas no artigo 5 deste convenio.

Quedarán automaticamente denunciado con dous meses de antelación ao seu vencemento e prorrogárase ata a entrada en vigor do seguinte. A parte social comprométese a entregar o anteproxecto antes do día 30 de xaneiro.

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.

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

#### ARTIGO 3. EQUIPARACIÓN

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio quedarán totalmente equiparados ao persoal subalterno do SERGAS GRUPO E, o próximo 1 de xaneiro de 2007, de tal forma que a partir desta equiparación, toda mellora que repercuta no persoal subalterno do Complexo Hospitalario Universitario (CHUVI) se aplicará de igual forma aos traballadores e traballadoras afectados por este convenio.

#### ARTIGO 4. 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 traballadores e traballadoras con respecto ao presente convenio subsistirán para aqueles que o veñan gozando.

#### ARTIGO 5. RETRIBUCIÓNS

Os traballadores e traballadoras afectadas por este convenio quedarán totalmente equiparados ao persoal subalterno do SERGAS GRUPO E a partir do 1 de xaneiro de 2007, mentres que todas as condicións económicas dende o 1 de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2006, serán as que en cada momento se apliquen no Convenio Provincial de Limpeza de Edificios e Locais da Provincia de Pontevedra.

#### ARTIGO 6. CADRO DE PERSOAL E SUBSTITUCIÓNS

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

Os traballadores e traballadoras en situación de correquendas terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario, de acordo entre a 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 solicite 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 na quenda que lles corresponda, independentemente de que o traballador ou traballadora en situación de I. T., maternidade, etc. sexa doutra quenda.

Aquelas persoas da quenda de mañá, tarde ou noite que teñan dereito a cubrir unha vacante —de acordo cunha rigorosa orde de petición por escrito que se lle entregará á empresa e mais unha copia ao Comité—, no momento que lles toque cubrir esta vacante e non o fagan pasarán automaticamente ao último lugar da lista de preferencia. En caso de coincidiren dúas persoas, realizarase un sorteo entre elas.

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

#### ARTIGO 7. XORNADA LABORAL

A xornada laboral para o ano 2005 será de 38 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.

A xornada laboral será, a partir de xaneiro do ano 2006, de 37,30 horas semanais de traballo efectivo.

#### ARTIGO 8. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS

As condicións de traballo neses días terán a mesma forma e condicións económicas e organizativas nas que o fai o persoal subalterno do SERGAS Grupo E do Complexo Hospitalario Universitario

(CHUVI). 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 9. HORAS EXTRAORDINARIAS

Con carácter xeral, queda prohibida a realización de horas extraordinarias, e, en caso de emerxencia ou forza maior, aboaranse de acordo coa mesma cantidade que teña establecida o SERGAS.

#### ARTIGO 10. LICENZAS

Durante o ano 2005, o persoal de limpeza do Hospital Psiquiátrico do Rebullón rexerese polas licenzas recollidas no Convenio Provincial de Limpeza de Edificios e Locais de Pontevedra.

A partir do 1 de xaneiro de 2006, e ata o asinamento dun novo convenio, as licenzas son as que se enumeran a continuación:

- a) Matrimonio do traballador ou traballadora: 20 días naturais.
- b) Matrimonio de pais, fillos ou parentes que convivan co traballador ou traballadora: 2 días laborables.  
Por matrimonio de irmáns ou irmáns políticos: 1 día natural.
- c) Parto de esposa ou adopción: 5 días laborables; 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 laborables; dos pais, pais políticos e fillos: 5 días laborables; de irmáns, irmáns políticos e parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días laborables; se hai convivencia: 5 días laborables.

Se entre os traballadores e traballadoras e os parentes houber convivencia, a licenza sería de 5 días naturais. O mesmo ocorrerá se o matrimonio ou enfermidade grave dos parentes anteriores se produce fóra da praza.

- e) Todo traballador e traballadora que por orde médica teña que facer calquera tipo de rehabilitación nun centro hospitalario, disporá do tempo necesario, procurando facelo fóra das horas de traballo.
- f) Morte de tíos: 2 días naturais. En caso de que houbera convivencia entre o traballador e o falecido, a licenza sería de 3 días naturais.
- g) Traslado de domicilio: 3 días laborais se é fóra da praza tamén.
- h) Morte ou intervención cirúrxica de parentes ata o terceiro grao: 1 día laboral; no caso de que houbera convivencia: 2 días laborables.

Os traballadores que cursen estudos para a obtención dun título oficial, académico ou profesional terán dereito, polo tempo necesario, a un permiso retribuído para asistir a exames. O traballador deberá comunicarllo á dirección da empresa con 10 días de antelación e a correspondente xustificación.

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 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.

Tras 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 os apartados b, c, d, f, g e j deste 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 poderano gozar indistintamente a nai ou o pai no caso de traballaren ambos.

A concreción horaria e determinación do período de gozo do permiso de lactación e da redución de xornada corresponderalle ao traballador ou traballadora, 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 o empresario e o traballador/a sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos resolveraa a 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 actividades retribuídas.

A redución da xornada recollida neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores e traballadoras. 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 a unha citación xudicial terá dereito a dispoñer do tempo necesario para asistir a ela, igualmente retribuída pola empresa, logo de xustificalo.

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

#### ARTIGO 11. EXCEDENCIAS

Todo traballador ou traballadora fixo cunha antigüidade na empresa, como mínimo, dun ano terá dereito a que se lle reconeza 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 encontre entre as 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 polo tempo máximo de dous anos, o traballador 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 ou traballadora 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 ou traballadora usara 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. Ese período empezará a contar dende 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 —a non ser que se estableza unha duración maior por negociación colectiva— os traballadores e traballadoras para atender 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 actividades retribuídas.

A excedencia recollida neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores e traballadoras, 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.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio deste dará cabo do que, no seu caso, viñese gozando.

O período en que o traballador ou traballadora permaneza en situación de excedencia, conforme ao establecido neste artigo, será computable para os efectos da 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 ese 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 12. CAMBIO DE POSTOS DE TRABAJO POR EMBARAZO. SUSPENSIÓN CON RESERVA DO POSTO DE TRABAJO*

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de 16 semanas, que se gozarán de maneira ininterrompida, ampliables, no suposto de parto múltiple, en dúas semanas máis por cada fillo 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 usar a totalidade ou, de ser o caso, a 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 traballaren

o pai e mais a nai, 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 co da nai, salvo que no momento da súa efectividade na 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, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección do traballador ou traballadora, 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 dezaseis 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 gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordáreno os empresarios e os traballadores/as afectados, 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 pola que se constitúe a adopción.

#### *PROTECCIÓN Á MATERNIDADE*

1. A avaliación dos riscos aos 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 de 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 de ava-

liación 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 risco mediante unha 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 a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia 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 de Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá ocupar un posto de traballo ou desenvolver unha función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, despois 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 apartado 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, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se o dito cambio de posto de traballo non fose técnica ou obxectivamente posible, ou non puidese razoablemente esixirse por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1.d do Estatuto dos Traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto 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 seu fillo 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 xustificando 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 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.

#### *ARTIGO 13. CONTROL MÉDICO*

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá dereito a unha revisión médica ao ano a cargo da empresa.

Os recoñecementos médicos orientaranse preferentemente ás enfermidades do sector. Efectuaranse dentro da xornada laboral do traballador e traballadora e entregaráselle a estes o resultado do recoñecemento.

#### *ARTIGO 14. 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/a teña a súa consulta en localidade distinta daquela onde prestan os seus servizos os traballadores e traballadoras, 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 asistir á consulta do especialista, os traballadores e traballadoras terán dereito a todo o tempo necesario, despois de presentaren 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, compañeiro ou compañeira ás probas médicas especiais.

#### ARTIGO 15. ROUPAS DE TRABALLO

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

MULLER

HOME

2 batas ou pixamas cada seis meses	2 pantalóns e camisas cada seis meses
1 par de zocos de goma ao ano	1 par de zocos de goma ao ano
Luvras cada 10 días	1 par de zapatillas cada seis meses
1 chaqueta cada 2 anos	Luvras de tea cada 10 días
	1 chaqueta cada seis meses

Entregarase a todo o persoal que polo desenvolvemento do seu traballo o necesite, 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, fornecerase os traballadores e traballadoras daqueles equipos 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 cambiaraa por outra nova, despois da entrega da prenda deteriorada.

Tanto a roupa como o calzado e todos os equipos de protección serán supervisados polo Comité de Saúde Laboral antes de repartilos, facéndolle entrega dunha mostra.

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

#### ARTIGO 16. COMPLEMENTO POR I. T. OU ACCIDENTE

As traballadoras afectadas por este convenio rexeranse neste apartado polo convenio provincial de limpeza ata o 31 de decembro de 2006. A partir do 1 de xaneiro de 2007, 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.

#### ARTIGO 17. XUBILACIÓN

##### XUBILACION PARCIAL

1. Ao abeiro do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do Estatuto dos Traballadores, recoñéceselles 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 xunten 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 esixir a cambio da prestación efectiva dos servizos e sen prexuízo 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 prexuízo do acordo ao 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 relevo nos termos previstos no artigo 12.6 do ET.

##### XUBILACION ANTICIPADA

A empresa e os traballadores e traballadoras poderán pactar, de existir común acordo previo por ambas as partes, xubilacións anticipadas aos 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 as vacantes con traballadores e traballadoras desempregados ou inscritos na oficina de emprego como tales.

##### XUBILACION FORZOSA

Como política de fomento do emprego e independentemente do previsto no artigo anterior, establécese a xubilación forzosa aos 65 anos de idade, salvo pacto individual en contrario dos traballadores e traballadoras que teñan cuberto o período mínimo legal de carencia para obtela.

*ARTIGO 18. ADSCRICIÓN DO PERSOAL*

Primeiro.- Ao remate 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 e traballadoras 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 e traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata estean enfermos, accidentados, en excedencia, en servizo militar ou situación análoga, sempre e cando prestaran os seus servizos no centro obxecto de 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 este por un período inferior a dous meses: ese persoal, con todos os seus dereitos, adscribirase á nova empresa.

Documentos que ha facilitar a empresa saínte á empresa entrante:

- Certificado do organismo competente de estar ao corrente no pagamento da Seguridade Social.
- Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores e traballadoras afectados.
- Fotocopias dos TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
- Relación de persoal na que se especifiquen o nome e mais os apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de gozo das vacacións.
- Copia do documento debidamente dilixenciado por cada traballador/a afectado, no que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a 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 lle liquidar ao entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores e traballadoras, co obxecto de que estes cobren integramente as pagas correspondentes.

*ARTIGO 19. CONTRATO DE TRABALLO E ALTAS NA SEGURIDADE SOCIAL*

A empresa estará obrigada a entregar aos traballadores e traballadoras fotocopia da 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 cotizacións no taboleiro de anuncios das súas oficinas e no Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos.

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

*ARTIGO 20. 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 gozalas 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 gozar 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 co equivalente a un mes de salario real.

Cando por necesidade e causa xustificada o traballador ou traballadora necesite os días de libre disposición acumulados nos períodos indicados, poderán gozalos sempre que os soliciten á empresa e o 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 houbese varias peticións, farase un sorteo entre as persoas que o soliciten.

*ARTIGO 21. 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 exer-

cer funcións de representación, deberá comunicarllo a esta o día anterior, agás en 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 das seccións sindicais 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 e traballadoras do cadro de persoal, reflectido en nómina, terán dereito á creación da Sección Sindical, e o seu delegado terá recoñecidos, 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, logo da correspondente autorización destes.

#### ARTIGO 22. 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 comunicarllo á empresa cunha antelación de 48 horas, a non ser en situacións excepcionais de conflito ou folga, nas que bastará cun aviso de 24 horas de antelación.

#### ARTIGO 23. COMITÉ DE SAÚDE LABORAL

O Comité de Saúde Laboral ten funcións efectivas no centro de traballo Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos, 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 composta de forma paritaria por catro delegados ou delegadas de prevención, dous dos cales pertencerán ao Comité de Empresa. Os delegados/as de saúde laboral de cada central sindical terán os mesmos dereitos e garantías cós 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, provera a todos 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 25. SEGURO DE ACCIDENTE

Os traballadores e traballadoras afectados por este convenio, desde o 1 de xaneiro de 2005 ao 31 de decembro de 2005, rexeranse polo Convenio Provincial de Limpeza de Edificios e Locais da Provincia de Pontevedra.

A partir do 1 de xaneiro de 2006, a empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo a favor de todos os traballadores e traballadoras que presen os seus servizos no Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos, seguro que cubrirá como mínimo as seguintes garantías:

Morte	19.000 €
Invalidez total	22.000 €
Invalidez absoluta	28.000 €

As ditas continxencias 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 e traballadoras en virtude da lexislación laboral vixente.

#### ARTIGO 26. FORMACIÓN

A empresa adxudicataria da contrata da limpeza do Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos colaborará coas organizacións empresariais e os sindicatos para a realización de cursos de formación dirixidos aos 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 o acceso ás categorías superiores.

#### ARTIGO 27. INFORMACIÓN DE ABSENTISMO

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

#### ARTIGO 29. 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 poida ter para a resolución dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Ex-



traxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA), asinado entre a CEG e as organizacións sindicais CC.OO., CIG e UGT, as partes asinantes deste convenio acordan someterse durante a súa vixencia ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que estean formuladas.

**ARTIGO 30. COMISIÓN PARITARIA**

A Comisión Paritaria de interpretación deste convenio estará composta pola representación dos traballadores e traballadoras que subscriben este convenio.

As partes que subscriben o convenio son: a empresa, o comité, as centrais sindicais CC.OO., CIG e UGT.

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMEIRA**

Adecuación ao convenio, sen prexuízo salarial para os traballadores e traballadoras. As actas e o convenio redactaranse en galego de acordo coa Lei de Normalización Lingüística de Galicia.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Calquera empresa adxudicataria do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario Psiquiátrico do Rebullón de Mos non poderá contratar a través das empresas temporais (ETT) tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., como para calquera posto novo de traballo (ampliación de cadro de persoal, postos de nova creación, etc).

Vigo, a 3 de agosto de 2005.—O Delegado Provincial, Joaquín Macías Sánchez. **2005007640**



**AYUNTAMIENTOS  
PONTEVEDRA**

*Resolución do concello de Pontevedra, pola que se anuncia a licitación para a adxudicación mediante concurso das obras de “Actuación nº 3 de integración do borde fluvial na trama urbana: Praza de Valentín García Escudero”.*

**1) ENTIDADE ADXUDICADORA**

Concello de Pontevedra, Praza de España s/n, 36071 Pontevedra. Órgano de contratación: Xunta de Goberno Local.

**2) OBXECTO**

- a) Urbanización da rúa.
- b) Duración: doce meses.
- c) Lugar: Pontevedra.

**3) TRAMITACIÓN, PROCEDEMENTO E FORMA**

Ordinario, aberto e concurso.

**4) ORZAMENTO DE LICITACIÓN**

1.153.367,65 euros, I.V.E. incluído. (Cláusula 4 p.c.a.p.).

**5) CLASIFICACIÓN EMPRESARIAL**

Grupo G. Subgrupo 6. Categoría e.

**6) GARANTÍAS**

Provisional: 23.067,35 €. Definitiva: 4% do importe da adxudicación.

**7) OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN**

Servicio de Contratación. Praza de España. Pontevedra 36071. Telf. 986 80 43 00. Fax 986 862 590.

**8) PRESENTACIÓN DE OFERTAS**

26 días naturais contados a partir do día seguinte ó da publicación do anuncio no D.O.G. Documentación: cláusula 16 do prego. No Rexistro Xeral do Concello (horario de 9 a 13 horas).

**9) APERTURA DAS OFERTAS E CRITERIOS DE ADXUDICACIÓN**

Cláusulas 19, 21, 22 do prego.

**10) GASTOS**

Cláusula 33 do prego.

Pontevedra, 16 de novembro de 2005.—O Tte. de Alcalde, Raimundo González Carballo.—O Secretario acctal., Adolfo Castro Pérez. **2005010972**

*Resolución do concello de Pontevedra, pola que se anuncia a licitación para a contratación das obras incluídas no proxecto de “Ensanche e pavimentación de camiños en Ponte Sampaio”.*

**1) ENTIDADE ADXUDICADORA**

Concello de Pontevedra.

- a) Órgano de contratación: Xunta de Goberno Local.
- b) Dependencia tramitadora: Servicio de Contratación.

**2) OBXECTO**

- a) Obxecto: Execución das obras do proxecto.
- b) Prazo: dous meses.

**3) TRAMITACIÓN, PROCEDEMENTO E FORMA**

Ordinario. Aberto. Subhasta.