

Punto de venda: porto de Corcubión.

Épocas probables de extracción: setembro.

Artigo 2º

Modifícase o artigo 5º que queda redactado como segue:

-Confraría de Camelle.

Zona de traballo: amplíase de Punta do Boi a Punta Pedrosa.

-Confraría de Camariñas.

Zona de traballo: amplíase de Punta do Boi a Punta Pedrosa.

Artigo 3º

Modifícase o artigo 8º no apartado referido á confraría de Fisterra, declarándose a suspensión como zona vedada de Estorde e O Sardiñeiro, que poderán traballar segundo o plan aprobado e por debaixo da liña intermareal. No plan aprobado para Corcubión tamén se suspende a veda nas zonas de Estorde e O Sardiñeiro, polo que poderán traballar segundo o plan aprobado no intermareal.

Santiago de Compostela, 6 de setembro de 1999.

Amancio Landín Jaráiz

Conselleiro de Pesca, Marisqueo e Acuicultura

CONSELLERÍA DE XUSTIZA, INTERIOR E RELACIÓNS LABORAIS

Resolución do 16 de xullo de 1999, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Maconsi, S.L. para o persoal de limpeza que presta os seus servizos no Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela.

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa *Maconsi, S.L.* para o persoal de limpeza que presta os seus servizos no Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela que tivo entrada nesta delegación provincial o día 12-7-1999, suscrito en representación da parte económica pola empresa e da parte social polos comités de empresa, o día 20-5-1999, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º 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 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/1982, 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.-Ordéna-la súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo existente nes-

ta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordéna-lo seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispónela súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 16 de xullo de 1999.

María Reyes Carabel Pedreira
Delegada provincial da Coruña

Convenio colectivo do sector de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela (Hospital Xeral de Galicia, Gil Casares, Médico Cirúrxico e Psiquiátrico de Conxo)

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio afecta a tódolos/as traballadores/as do sector de limpeza que prestan os seus servizos no Hospital Xeral de Galicia, Gil Casares, Médico Cirúrxico e Psiquiátrico de Conxo de Santiago de Compostela. Enténdese que o presente convenio afecta os catro centros, non así para efectos de centro de traballo que serán diferenciados, polo que os/as traballadores/as que presten servizos nun centro determinado non poderán ser trasladados a outro sen que exista acordo entre as partes; agás cando se produza o peche dalgunha das instalacións nos centros antes citados e que tal circunstancia supoña a redución da actividade laboral; se os/as traballadores/as afectados non desexasen ser trasladados, a empresa abrirá un prazo de 15 días para que soliciten traslado aqueles/as traballadores/as que sen verse afectados/as queiran optar a este, se houbera máis demanda que oferta procederase ó traslado por orde de antigüidade, de non haber ningún/ha solicitante a empresa procederá ó traslado daqueles/as traballadores/as de menos antigüidade. Se o centro que reduciu a súa actividade laboral volve a incrementala o/a traballador/a obxecto de traslado será o primeiro/a que terá dereito se o desexase a volver ó posto de procedencia.

Artigo 2º.-Vixencia, duración e denuncia.

O presente convenio terá unha duración de 1 ano, desde o día 1 de xaneiro de 1999 ata o 31 de decembro de 1999, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos no presente convenio en función dos aumentos que se produzan no persoal subalterno do Sergas na dita data, ou na mesma porcentaxe que lle corresponda ó último grupo do persoal do Sergas.

Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ó 1 de xaneiro de 1999.

Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais, sempre que por calquera parte non sexa denunciado, alomenos con 3 meses de antelación

ó seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Non obstante a denuncia do convenio non significará ningunha modificación 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 terán unha equiparación ó persoal non sanitario do grupo E do Sergas ou grupo que o substitúa do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela, e todo cambio que repercuta neste persoal será de inmediata aplicación ós/ás traballadores/as que se rexen por este convenio.

Artigo 4º.-Xornada laboral e descansos.

1. A xornada de traballo do persoal do sector de limpeza será a mesma cá do persoal non sanitario do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela; con 30 minutos de descanso en cada unha das quendas de mañá, tarde e noite contados como xornada efectiva para tódolos efectos.

2. Todo o persoal realizará xornada continuada de 7 horas nas quendas de mañá e tarde, e na quenda de noite será de 9 horas en noites alternas.

3. Respetaranse como cláusula convencional as quendas de traballo existentes en cada un dos centros de traballo, sen prexuízo de que puideran ser modificadas polas causas e polo procedemento legalmente establecido.

4. As libranzas serán as mesmas que lle corresponden ó persoal do Sergas do grupo E, ou grupo que o substitúa, do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela, e calquera mellora que o Sergas lle conceda ó seu persoal será inmediatamente efectiva para o sector de limpeza.

Na táboa anexa especificanse as libranzas actualmente vixentes.

Artigo 5º.-Vacacións.

1. Todo o persoal afectado por este convenio ten dereito ó disfrute ininterrompido de 30 días de vacacións retribuídas, que se disfrutarán entre os meses de xuño e setembro, na seguinte porcentaxe:

Xuño: 10% do persoal.

Xullo: 30% do persoal.

Agosto: 30% do persoal.

Setembro: 30% do persoal.

Sen que isto signifique que non se poidan sacar fóra deste período, sempre que exista previo acordo entre a empresa e o/a traballador/a que o solicite. Non suporán perda de dereito a vacacións, nin desconto do tempo efectivo destas os períodos de IT derivada de enfermidade común, accidente ou maternidade, aínda que estea fixado en calendario.

2. As vacacións disfrutaranse por anos naturais ou na parte que corresponda no caso de non levar traballando na empresa o ano completo.

3. A empresa, de acordo co comité, elaborará cada ano o almanaque coas quendas correspondentes seguindo unha rotatoria, e estará exposto como mínimo con dous meses de antelación ó disfrute das vacacións.

4. Todo o persoal ten dereito ó disfrute de 9 días retribuídos ó ano, que serán á libre disposición do/a traballador/a, e poderá engadilos ó período de vacacións cando por algunha das circunstancias expostas no punto 1 sexan disfrutadas fóra do período establecido, e esas situacións recollidas no punto 1 non suporán desconto ningún no disfrute efectivo destes.

Artigo 6º.-Festivos.

1. A contía que o/a traballador/a percibirá por realízala a súa xornada en día festivo ou domingo será a mesma que perciba o persoal subalterno do Sergas ou grupo que o releve.

2. Ós/ás traballadores/as que realicen a súa xornada os días 24 e 31 de decembro a empresa concederálle-lo complemento de atención continuada como se de festivo se tratase.

Artigo 7º.-Retribucións.

1. As retribucións de todo o persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que perciba o persoal non sanitario do Sergas encadrado no grupo E, ou grupo substitutorio, do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela, establecéndose como cantidades mínimas as que figuran na táboa anexa, aplicándose de xeito automático os cambios que a estes lle sexan concedidos. Así como tódolos complementos de nova creación.

2. En caso de IT, accidente ou maternidade a empresa incrementará as prestacións da Seguridade Social ou mutua de accidente de traballo o 100% das retribucións dos traballadores.

3. As retribucións faranse efectivas antes do último día de cada mes. A empresa concederá unha hora para o cobramento cando se faga por talón.

4. Os/as traballadores/as terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o cobramento do salario, anticipos a conta do traballo xa realizado.

5. As pagas extraordinarias faranse efectivas coas mensualidades de xuño e antes do día 15 de decembro, e a súa contía será a mesma que perciben os traballadores/as do Sergas do grupo E, ou grupo que o substitúa.

6. A empresa estará obrigada a entrega-la nómina ou documento que acredite o cobramento do salario dentro da xornada efectiva de traballo.

7. O fixado nos puntos 1 e 5 deste artigo axustarase ás modificacións de carácter xurídico que poidan

afecta-lo grupo E do Servizo Galego de Saúde ou grupo que o releve.

Artigo 8º.-Horas extraordinarias.

1. Con carácter xeral queda prohibida a realización das horas extraordinarias.

2. As horas estruturais que poderá efectuar cada traballador serán as legalmente establecidas e sempre por circunstancias de carácter puntual ou imprevistas.

3. A contía que se percibirá por cada hora extraordinaria realizada será a mesma que o Sergas lle aboa ó persoal do grupo E, ou grupo que o releve.

4. O empresario está obrigado a subministrar mensualmente ós representantes dos traballadores información sobre as horas extraordinarias realizadas na empresa especificando as súas causas.

Para o non recollido neste artigo a empresa estará obrigada ó estricto cumprimento do artigo 35 do ET e o seu incumprimento será considerado falta grave.

Artigo 9º.-Complemento por quendas.

O complemento por quendas é de aplicación a tódolos/as traballadores/as de limpeza segundo a quenda que realicen sexa fixa, rotatoria simple ou rotatoria completa.

Artigo 10º.-Cadros de traballo.

Os cuadrantes de quenda de traballo e libranzas estarán expostos no taboleiro de anuncios antes do día 20 do mes anterior á súa data de cumprimento, e unha vez expostos só se poderán modificar en caso de forza maior por catástrofe ou accidente, e sempre que no centro de traballo se requira unha presenza de traballadores/as maior do habitual, e a copia destes debidamente cuñada e asinada pola persoa ou persoas que representan a empresa en cada centro de traballo, será entregada os/as membros/as do comité ou delegados/as de persoal, así como a copia de todas aquelas modificacións que poidan sufrilos cadros ó longo do mes.

Artigo 11º.-Licencias retribuídas.

1. Matrimonio do/a traballador/a: 20 días naturais.
2. Matrimonio de pais, fillos, irmáns ou parentes que convivan co traballador/a: 1 día laboral.
3. Parto da esposa ou compañeira: 5 días laborais.
4. Traslado de domicilio: 2 días.
5. Morte do cónxuxe, compañeiro/a sempre que houbera convivencia. Dos pais, pais políticos, dos fillos e fillos políticos: 4 días.
6. Morte de familiares ata 2º grao de consanguinidade: 3 días, por afinidade: 2 días; se houbera convivencia entre o falecido e o traballador/a as licencias ampliaríanse 1 día.

Se o falecemento se producira fóra da localidade as licencias ampliaríanse un día respectivamente.

7. Morte de tíos, sobriños e curmáns se houbera convivencia: 2 días.

8. Hospitalización, intervención cirúrxica con hospitalización, enfermidade grave aínda que non requira ingreso hospitalario, outros padecementos que supoñan a inmovilización do doente. Así como outros sufrimentos que requiran as atencións do solicitante:

a) Do cónxuxe ou compañeiro/a sempre que exista convivencia: dos fillos: 4 días.

b) Dos pais, pais políticos e dos fillos políticos: 3 días.

c) Familiares de 2º grao de consanguinidade e afinidade: 2 días.

En caso de convivencia as licencias estenderíanse para o recollido na alínea b): 1 día.

Se é fóra da localidade, sempre que sexa a unha distancia igual ou superior a 100 quilómetros, na alínea b) e c): 4 días.

9. Intervención cirúrxica sen hospitalización pero que o doente requira as atencións do solicitante:

a) Familiares de 1º grao de consanguinidade e afinidade: 3 días.

b) Familiares de 2º grao de consanguinidade e afinidade: 2 días.

Se houbera convivencia para a alínea b) as licencias ampliaríanse a 3 días.

Se é fora da localidade, sempre que sea a unha distancia igual ou superior a 100 quilómetros, tanto para a alínea a) como para a b) as licencias estenderíanse a 4 días.

10. Por cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal o tempo necesario.

11. Cada vez que o traballador teña que acudir ó médico terá dereito ó tempo necesario. Tamén terá dereito a 3 horas retribuídas para acompañalos fillos menores de 3 anos ou fillos minusválidos.

12. Tódolos permisos de carácter xeral que concedan as direccións dos centros serán de aplicación ó persoal de limpeza, e o tempo destes non suporá desconto efectivo no cómputo de horas anuais.

Tódolos permisos por asistencia a cursos de formación non suporán desconto para efectos do disfrute e devengo correspondente a vacacións e pagas extraordinarias.

Para o recollido nos puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 as licencias concederánse a petición do/a traballador/a no momento que sucede o acontecemento, no caso de producirse o feito antes do comezo da xornada laboral computarase desde ese día, se acontecera durante ou rematada esta computarase desde o día seguinte. Así mesmo, para o recollido nos pun-

tos 8 e 9 as licencias concederanse a petición do/a traballador/a mentres dure o proceso que as causa, e a súa duración non excederá do dito proceso.

Artigo 12º.-Licencias non retribuídas.

1. O/a traballador/a, solicitándoo coa debida antelación, terá dereito a dispór de ata 3 meses ó ano de licenica non retribuída pola empresa.

2. Todo/a traballador/a que teña ó seu cargo algún menor de 6 anos ou diminuído físico ou psíquico, terá dereito a unha redución da xornada de traballo de 1/3 e 1/2.

Artigo 13º.-Embarazo e maternidade.

1. As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro, máis acorde co seu estado, e non estarán obrigadas en ningún caso a desempeña-las súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos, ou perigosos para o seu embarazo.

2. A traballadora ten dereito a dezaseis semanas ininterrompidas ampliables por parto múltiple ata dezaioito semanas. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada, así como calquera mellora que recollia a lexislación vixente.

3. Pola lactación dun fillo menor dun ano terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

4. Terá dereito o permiso retribuído para asistir á preparación para o parto, e para as novas técnicas de fecundación.

5. Tamén terá dereito a elixir-la data das súas vacacións regulamentarias.

Artigo 14º.-Control médico.

Todo o persoal comprendido no presente convenio terá o dereito de efectuar unha revisión médica anual que inclúa:

-O recoñecemento xinecolóxico.

A revisión será a cargo da empresa, e realizarase dentro da xornada laboral se fora posible.

Artigo 15º.-Roupas de traballo.

Proveranse tódolos/as traballadores/as de roupa de traballo adecuada.

Feminino:

Pantalón e casaca cada seis meses.

Zocos cada seis meses.

Chaqueta cada tres anos.

Guantes, os que sexan necesarios.

Masculino:

Pantalón e camisa cada seis meses.

Chaqueta cada seis meses.

Zocos cada seis meses.

Guantes, os que sexan necesarios.

Ademais para tódolos/as traballadores/as que realicen as súas tarefas en zonas con auga, zonas radiactivas, infecciosas, ou exteriores disporán da roupa necesaria e o calzado apropiado.

A entrega da roupa de traballo e calzado efectuarase nos meses de xaneiro e xullo.

Artigo 16º.-Excedencias.

1. Todo/a traballador/a cunha antigüidade dun ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a 6 meses e non superior a 10 anos.

O/a traballador/a excedente terá dereito á reserva do seu posto de traballo, e a incorporación na empresa solicitaraa cun aviso previo de tres meses.

2. Excedencia por maternidade. Unha vez que se esgotou o período de licenica maternal, a traballadora poderá solicitar esta excedencia ata que o neno cumpra os tres anos, e os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin á que se viña desfrutando, dando todo iso dereito á reserva do posto de traballo e á antigüidade, e computarase durante o tempo que dure a excedencia.

3. Os traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordados coa súa titulación, oficio, etc., gozando durante este tempo dunha excedencia especial durante o tempo que dure o contrato. Ó seu remate, o traballador incorporarase de inmediato ó seu posto de traballo mantendo a antigüidade.

4. Os/as traballadores/as poden entrar en situación de excedencia forzosa nos seguintes casos:

a) Incorporación ó servizo militar ou prestación substitutoria.

b) Por non ser nomeado/a para o desempeño de cargo político ou sindical.

Para o disposto no punto a) o traballador conservará o seu posto de traballo e a antigüidade, computándose esta mentres dure a excedencia. No caso b) o traballador/a conservará o seu posto de traballo e a antigüidade.

5. Excedencia especial. O/a traballador/a terá dereito a un período de excedencia non superior a 6 meses con dereito á reserva do posto de traballo e á antigüidade que se seguirá computando ata a reincorporación do/a traballador/a, para os supostos de atención persoal ó cónxuxe, pais, fillos ou irmáns que se atopen en situación de incapacidade ou enfermidade.

Todas estas situacións de excedencia serán igualmente aplicadas nun posible cambio de empresa contratante do servizo, quedando polo tanto a nova

empresa obrigada a cumprir este acordo respectando tódolos dereitos adquiridos polo traballador/a para tódolos efectos incluída a antigüidade.

Artigo 17º.-Cambios realizados polos/as traballadores/as.

Tódolos/as traballadores/as terán dereito á realización de cambios de día libre, e de quendas para aqueles/as traballadores/as que realicen a súa actividade laboral en quenda rotatoria, notificándoo previamente ós/ás encargados/as dos centros de traballo, os que, agás causa xustificada, que se terá que facer constar por escrito o/a traballador/a, deberán concedelo.

Artigo 18º.-Acoplamento de prazas.

Todo o persoal será acoplado, en cada un dos catro centros de traballo, por orde de antigüidade nas prazas existentes.

No momento que se produza unha praza vacante pola circunstancia que sexa, ou ampliación de novas zonas de traballo que xeren unha praza, a empresa de acordo co comité abrirá un prazo de 15 días para o acoplamento interno, e tódolos traballadores/as interesados farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa. A adxudicación farase por rigorosa orde de antigüidade, e no caso de que dous ou máis traballadores/as teñan a mesma antigüidade procederase a realización dun sorteo. Despois deste acoplamento a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun novo traballador/a.

Tódolos/as traballadores/as que accederan ó acoplamento interno e lles fose concedido, ó cabo de dous anos, se así o desexan, terán dereito a poder optar ó seguinte que se produza.

En todo caso, primará a aptitude demostrable do traballador ó novo posto. A empresa queda obrigada a emitir informe ó comité de empresa especificando as causas que a levan a non conceder este acoplamento.

Artigo 19º.-Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional para a realización de funcións ou tarefas propias de grupos ou categorías inferiores só será posible se existen necesidades urxentes ou imprevistas e non poderá ter unha duración superior a un mes e medio ininterrompidos, ou de 50 días nun período de 12 meses, evitando as empresas reiterar estes cambios nun/ha mesmo/a traballador/a. Mantendo o traballador/a retribución de orixe, e a empresa estará obrigada a informa-los representantes dos traballadores antes da realización destas.

Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou categoría equivalente o/a traballador/a terá dereito a que se recoñeza o ascenso de inmediato

e a percibi-los correspondentes incrementos salariais encadrados nas categorías profesionais do Sergas, entendendo por iso todas aquelas funcións que correspondendo a categorías profesionais superiores e recollidas nos estatutos do persoal sanitario non facultativo do Sergas sexan encomendadas ós/ás traballadores/as do sector de limpeza encadrados no grupo E, ou grupo que o substitúa.

A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do/a traballador/a e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional. Non caberá invoca-las causas de despedimento obxectivo por falta de adaptación ó novo posto de traballo nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

Artigo 20º.-Modificación das condicións de traballo.

A empresa está obrigada a notificarlle ó comité calquera decisión que tome para modifica-las condicións de traballo, así como as razóns que a levan a tomar tales medidas. Estas comunicacións faranse cunha antelación mínima de 30 días, e ambas partes mediarán un acordo.

Artigo 21º.-Permisos relacionados coa formación do/a traballador/a.

1. Para concorrer a exames o tempo necesario retribuído.

2. Dereito a elixir quenda mentres dure o curso académico ou o período de formación profesional, dentro das quendas existentes.

3. Permiso individual de formación de ata 150 horas por traballador/a e ano académico concedido pola empresa, e financiado e controlado por FOR-CEM.

4. Concesión de ata 3 meses de permiso con reserva do posto de traballo e antigüidade.

Artigo 22º.-Vestiaros.

A empresa está obrigada a xestionar coas direccións dos centros de traballo a adxudicación duns locais apropiados as necesidades dos traballadores/as que reúnan como mínimo as seguintes condicións:

1. Dependencias con servizos, duchas, aseos, etc.

2. Cuartos para que o persoal poida cambiarse, dispoñendo cada traballador/a dun roupeiro apropiado para garda-la súa roupa e pertenzas persoais. Así mesmo, tamén se facilitará un cuarto apropiado para que os traballadores/as poidan descansar-lo tempo que lle corresponde en cada xornada.

Para o non recollido neste artigo aplicarase o disposto no R.D. 486/1997, do 14 der abril, de seguridade e saúde nos lugares de traballo, e demais disposicións legais.

Artigo 23º.-Funcións das/dos limpadoras/es.

Serán funcións dos/as limpadores/as a execución da limpeza dos locais en xeral e do mobiliario.

Quedan expresamente excluídas as recollidas nos estatutos do persoal ó servizo das institucións sanitarias, da Seguridade Social ou do Servizo Galego de Saúde.

Artigo 24º.-Adscrición do persoal.

No caso de que se produza o remate da concesión da limpeza dos hospitais Xeral de Galicia, Gil Casares, Médico Cirúrxico e Psiquiátrico de Conxo os/as traballadores/as afectados por este convenio pasarán a ser adscritos á nova titular, que se subrogará en tódolos dereitos e obrigas, sempre que se dean algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores/as en activo que presten servizos no Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela con antigüidade igual ou superior a 4 meses, calquera que sexa a modalidade do seu contrato.

2. Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estean en IT por enfermidade común, accidente ou maternidade, ou en calquera dos casos de excedencia recollidos no artigo 16, sempre e cando prestan os seus servizos no centro de traballo de subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan unha antigüidade mínima establecida no punto 1.

3. Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan a algún dos traballadores relacionados no punto 2.

4. Traballadores de novo ingreso que por esixencias da administración, se incorporen ó centro de traballo como consecuencia dunha ampliación da contrata, dentro do prazo de denuncia desta, mencionado anteriormente.

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, este persoal con tódolos seus dereitos adscribírase á nova empresa.

Documentos que debe facilitala empresa saínte á empresa entrante:

-Certificado do organismo competente de estar ó día no pagamento da Seguridade Social.

-Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos traballadores/as afectados/as.

-Fotocopias do TC-1 e TC-2 de cotizacións a Seguridade Social dos catro últimos meses.

-Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, domicilio, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidades, categoría, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de disfrute das súas vacacións.

-Copia do documento debidamente diligenciada por cada traballador/a afectado/a no que se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de datos proporcionais dos seus haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo como nova titular.

-O empresario saínte estará obrigado a liquidar ó entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos dos traballadores/as co obxecto de que estes/as cobren integramente as pagas correspondentes, así como o disfrute das vacacións. Nun prazo non superior a 10 días, fará entrega das copias dos xustificantes de pagamento ós representantes legais dos traballadores/as.

Artigo 25º.-Seguro de accidente.

A empresa subscribirá pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos traballadores/as afectados por este convenio que cubrirán como mínimo as seguintes garantías:

Morte ou invalidez total: 3.000.000 de ptas.

Invalidez absoluta: 3.500.000 ptas.

Gran invalidez: 4.000.000 de ptas.

Estas contingencias deberán derivarse en calquera caso de accidente laboral incluído o accidente en itinere ou enfermidade profesional, e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daqueles que lles correspondan ós/ás traballadores/as en virtude da lexislación vixente.

Artigo 26º.-Xubilación.

Os/as traballadores/as poderanse acoller ó Real decreto lei 14/1981, do 4 de agosto, sobre xubilación anticipada ós 64 anos de idade; para tal efecto as empresas comprométense a cubri-las vacantes de persoal que se produzan por xubilación forzosa ou voluntaria.

Todo traballador/a está obrigado a xubilarse ós 65 anos sempre que teña 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/a afectado/a.

Artigo 27º.-Contrato de traballo.

1. A admisión de traballadores/as na empresa realízase a través dun contrato escrito, tamén se formalizarán por escrito as comunicacións de prorrogação ou ampliación destes e o aviso previo do seu remate, que se comunicará cunha antelación mínima de 15 días naturais.

O contrato de traballo deberá formalizarse antes de comeza-la prestación dos servizos, se isto non fora posible realizarase inmediatamente despois do seu inicio, e nel farase consta-la data de inicio, as

condicións que se pacten, o grupo profesional ou categoría na que queda encadrado o traballador, e o contido mínimo do contrato, así como os demais requisitos formais legalmente esixidos.

2. Dadas as especiais características destes centros de traballo, a parte empresarial de mutuo acordo cos representantes dos traballadores renuncia expresamente a facer contratacións de formación ou a tempo parcial. Só se poderá facer unha contratación a tempo parcial cando se produza a ampliación ou creación dunha zona de traballo e esta non requira os servizos dun/ha traballador/a a xornada completa, en todo caso, quedando o empresario obrigado a ampliar-la xornada completa do/a traballador/a existente antes de contratar un/ha novo/a traballador/a pola mesma circunstancia.

3. A empresa está obrigada a entrega-la copia do contrato ós/ás traballadores/as no momento da súa sinatura, así mesmo, disporá dun prazo máximo de 10 días para facer entrega da copia básica ós representantes dos traballadores, así como de tódalas súas modificacións e prórrogas.

Artigo 28º.-Contrato de interinidade.

Será esta modalidade contractual a que se empregue para substituír a todo/a traballador/a que estea en situación de excedencia, tanto forzosa como voluntaria, así como para substituír os/as traballadores/as en situación de IT. Nos contratos así realizados deberá figura-lo nome do/a traballador/a substituído, estendéndose a súa duración ata o momento de incorporarse o/a traballador/a substituído ó seu posto de traballo.

Artigo 29º.-Contratos eventuais por circunstancias da produción.

Dadas as particulares condicións dos centros de traballo regulados no presente convenio, que contan con traballadores/as fixos/as do centro, o emprego desta modalidade contractual só estaría xustificada nos períodos vacacionais ou, e esporadicamente, a momentos concretos nos que se produza un elevado exceso de traballo con respecto ó que é habitual no sector.

Así mesmo, as empresas farán figurar nos contratos realizados baixo esta modalidade as causas ou motivos que o xustifiquen, así como a súa duración exacta; estas causas e motivos deberán reflectirse con total exactitude e precisión.

No suposto de non producirse a extinción á terminación da vixencia máxima do contrato, se o/a traballador/a segue prestando servizos á empresa, pasará a ser fixo/a do centro de traballo.

Artigo 30º.-Empresas de traballo temporal.

As partes reguladas no ámbito funcional e territorial do presente convenio colectivo, de mutuo acordo, para non crear discriminacións nas condicións

laborais dos/as traballadores/as do sector non recorrerán ós tipos de contratacións reguladas no artigo 43 do ET.

Artigo 31º.-Condicións beneficiosas.

Tódalas condicións de calquera índole contidas no presente convenio teñen 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 ó presente convenio subsistirán para aqueles que o veñan desfrutando.

Artigo 32º.-Dereitos e garantías dos cargos sindicais.

O comité de empresa e delegados de persoal terán dereito a recibir información, emitir informes e exercer un labor de vixilancia sobre as materias expresamente previstas polas normas legais vixentes. Así mesmo, gozarán das garantías en materias disciplinarias, de non discriminación, exercicio da liberdade de expresión e disposición de créditos horarios previstos na lexislación vixente.

Os traballadores que teñan a condición de representantes legais dos traballadores e realicen a súa xornada laboral en horas nocturnas poderán desfrutar-las horas sindicais que puideran corresponderlles na xornada laboral anterior ou posterior.

Artigo 33º.-Dereitos sindicais.

As empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio descontarán na nómina mensual dos/as traballadores/as, a petición destes/as, o importe da cota sindical correspondente. Para isto, os/as traballadores/as interesados/as remitirán á dirección da empresa un escrito no que expresarán con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato á que pertencen, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de aforros do banco ou caixa de aforros para poder ser transferida a citada cantidade.

Artigo 34º.-Crédito horario.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá dun crédito horario de 20 horas mensuais retribuídas, para o desenvolvemento da súa actividade sindical, podendo acumularse estas nos distintos membros do comité de empresa, nun ou varios dos seus compoñentes, podendo quedar relevado ou relevados do traballo sen prexuízo da súa remuneración.

Cando un representante legal necesite un crédito de horas deberá comunicarllo á empresa cun tempo mínimo de 24 horas, agás situacións excepcionais que se xustificarán posteriormente.

Artigo 35º.-Dereito de reunión.

Os/as traballadores/as dunha empresa ou centro de traballo terán dereito a reunirse en asembleas durante a xornada de traballo unha vez cada dous meses perturbando o mínimo posible a actividade

laboral, e se fora preciso deixaríanse os reténs necesarios.

As asembleas serán presididas en todo caso polo comité de empresa, polos delegados de persoal, ou polas centrais sindicais.

A presidencia das asembleas comunicará á dirección da empresa a convocatoria destas cunha antelación de 48 horas, agás casos excepcionais en que será suficiente un aviso de 24 horas de antelación.

A empresa facilitará un local adecuado para a realización das asembleas.

Artigo 36º.-Delegados sindicais.

Seccións sindicais. Amplíanse ás empresas de 50 ou máis traballadores tódolos dereitos sobre seccións sindicais de empresa, os estipulados na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

Os delegados sindicais terán as competencias, garantías e funcións recoñecidas nas leis e normas que as desenvolven.

O delegado sindical deberá ser un traballador/a que se designará de acordo cos estatutos do sindicato ou central a quen representa, e terá entre outras as seguintes funcións:

- a) Recadar cotas e distribuír información sindical.
 - b) Representar e defende-los intereses do sindicato a quen representa e dos seus afiliados, no centro de traballo, e servir de instrumento de comunicación entre o sindicato ou central sindical e a dirección da empresa.
 - c) Asistir ás reunións de comité de empresa do centro de traballo e comité de seguridade e saúde con voz e sen voto.
 - d) Ter acceso á mesma información e documentación que a empresa poña á disposición do comité de empresa, estando obrigado a gardar sxiilo profesional de todas aquelas materias que legalmente proceda.
 - e) Ser informado e oído pola dirección da empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten, en xeral, ós traballadores do seu centro de traballo, e particularmente ós afiliados ó seu sindicato que traballen no dito centro.
- As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos terán dereito á utilización dun local adecuado, no que poidan desenvolver-las súas actividades de conformidade co establecido na Lei orgánica de liberdade sindical.
- f) Participación nas negociacións dos convenios colectivos, facilitándolle á empresa os permisos retribuídos para tal fin.
 - g) Inserir comunicados nos taboleiros de anuncios, previstos para tal efecto.

h) Os delegados sindicais, sempre que non formen parte do comité de empresa, disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas, nos mesmos termos que os recollidos neste convenio para o comité de empresa.

Artigo 37º.-Comités de saúde laboral.

En cada centro de traballo que conte con 50 ou máis traballadores, constituirase un comité de saúde laboral de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

Os delegados de prevención terán entre outras as seguintes competencias:

- a) Participar na elaboración, posta en práctica e control dos plans e programas de prevención na empresa.
- b) Promover iniciativas sobre os métodos e procedementos para a efectiva prevención de riscos, facendo propostas para a súa corrección.
- c) Facultade de coñecer directamente a situación dos riscos no centro de traballo, realizando as vistas que coiden oportunas.

Artigo 38º.-Seguridade e hixiene.

Dadas as particularidades dos cenetros de traballo regulados polo presente convenio colectivo, as empresas contratantes porán ó alcance dos/as traballadores/as tódolos medios de protección necesarios (máscaras, luvas, etc.) para evitar que os traballadores sufran infeccións, contaxios, etc. sobre todo naquelas áreas hospitalarias, onde pola natureza das enfermidades dos/as internos/as, as probabilidades de infección ou contaxio sexan máis elevadas. Así mesmo, as empresas contratantes demandarán das empresas principais que todo tipo de obxectos médicos punzantes, cortantes, etc. (xiringas, coite-los, etc.) susceptibles de provocar infección ou contaxios sexan vertidos en recipientes especiais que eviten calquera contacto directo entre os/as limpa-dores/as e os mencionados obxectos.

Para o non regulado especificamente no presente convenio será de aplicación o estipulado nos vixentes Reais decretos 486/1997, do 14 de abril, e 39/1997, do 17 de xaneiro.

Para a posta en práctica de todo o arriba mencionado, así como no camiño de facer viable o desenvolvemento dos reais decretos arriba mencionados, as partes asinantes do presente convenio acordan que os/as delegados/as de prevención non terán porque coincidir, necesariamente, con membros/as do comité de empresa. Así mesmo os mencionados/as delegados/as de prevención contarán cos mesmos dereitos e crédito horario que o/a delegado/a de persoal ou membros de comité de empresa, segundo sexa o caso.

Artigo 39º.-Acoso sexual.

As empresas recoñecen o dereito dos/as empregados/as a traballar nun medio exento de riscos de acoso sexual e comprométese a non tolerar ningún comportamento desa natureza.

Acoso sexual: «A conduta de natureza sexual e outros comportamentos baseados no sexo que afecten a dignidade das persoas no traballo, incluída a conduta de superiores e compañeiros, de forma explícita ou implícita como base para unha decisión que teña efectos sobre o acceso da dita persoa á formación profesional e ó emprego, sobre a continuación deste, os ascensos, o salario ou calquera outra decisión relativa ó emprego. O dito comportamento crea un contorno laboral intimidatorio, hostil ou vexatorio para a persoa respecto de si mesma».

As persoas comprométese a tratar con discreción e prontitude as reclamacións que se presenten por este motivo tanto de xeito persoal ou a través dos comités ou delegados/as de persoal.

Tamén se comprometen a non exercer ningún tipo de represalias sobre as persoas que denunciaren actuacións deste tipo.

Artigo 40º.-Non discriminación por razóns de sexo.

Os asinantes deste convenio entenden que as accións emprendidas con respecto á igualdade de oportunidades no traballo non darán orixe por si soas a unha igualdade de oportunidades na sociedade, pero contribuirán moi positivamente a conseguir cambios neste sentido. En consecuencia, é importante que se tomen as medidas oportunas para promover a igualdade de oportunidades.

1. Obxectivos da igualdade de oportunidades no traballo.

As organizacións asinantes coinciden en que son obxectivos importantes para lograr a igualdade de oportunidades sistemática e planificada os seguintes:

-Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ó emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

-Que mulleres e homes reciban igual salario a igual traballo, así como que haxa igualdade en canto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido del.

-Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal xeito que sexan adecuadas tanto para as mulleres coma para os homes.

Para lograr estes obxectivos teranse especialmente en conta tódalas medidas, subvencións e desgravacións que ofrecen as distintas administracións, así como os fondos nacionais e internacionais.

2. Instrumentos para acadar estes obxectivos.

Para asegurarse a aplicación das medidas de igualdade de oportunidades no traballo, constituirase unha comisión para o efecto no ámbito deste convenio.

A composición desta comisión será paritaria e estará composta polas partes asinantes del.

Artigo 41º.-Solución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 42º.-Normalización lingüística.

Co ánimo de fomentar o emprego da lingua propia de Galicia, o galego, as partes comprométese a fomentar o uso do galego nos centros de traballo. Para iso e de xeito progresivo daranse os pasos necesarios para que os contratos, nóminas, comunicacións internas, etc., estean redactadas en lingua galega.

Artigo 43º.-Formación.

A formación profesional debe considerarse hoxe como unha peza clave na procura dunha mellor cualificación profesional dos/as traballadores/as e os requirimentos do mercado de traballo, así como debe ser un elemento primordial na promoción social integral do/a traballador/a de cara a un maior afondamento e diversificación dos seus coñecementos.

Por todo o anterior as partes asinantes acordan propor e executa-las diferentes accións formativas nas súas diferentes modalidades e niveis. Para iso faise necesaria unha colaboración, segundo as propias posibilidades, ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos/as traballadores/as afectados/as.

Así mesmo, e de cara a conseguir unha formación que responda realmente ás necesidades dos/as traballadores/as, farase de xeito continuado unha avaliación de tódalas accións formativas emprendidas co fin de revisar as orientacións, propor novas actividades, así como actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional, con este obxectivo crearanse, en cada centro de traballo, comités de formación cunha representación paritaria dos/as traballadores/as e da empresa.

Artigo 44º.-Comisión paritaria e de vixilancia.

Co obxecto de resolver cantas dúbidas e diverxencias poidan xurdir entre as partes na interpretación ou aplicación do presente convenio, constitúese unha comisión paritaria, integrada por tres membros da

parte social e tres da empresa, que se reunirá por iniciativa de calquera delas, asinando unha acta na primeira reunión na que figurarán os dez membros da dita comisión. Tamén será función da dita comisión o seguinte:

1. Con carácter previo ó exercicio de accións individuais ou colectivas, será requisito imprescindible presentar reclamación ante a comisión paritaria do convenio; transcorridos 10 días desde a interposición de reclamación considérase desestimada. A comisión virá obrigada antes de emitir resolución, a dar trámite de urxencia ó/a traballador/a para que expoña o que considere oportuno.

Disposicións adicionais

Primeira.-As partes negociadoras deste convenio comprométese, ó remate da negociación, a establecer os mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

Segunda.-De ser asinado un convenio do sector de ámbito galego, as partes definidas no ámbito funcional do presente convenio subrogaranse no mencionado convenio do sector de ámbito galego, respectándoseles ós/as traballadores/as aquelas condicións máis beneficiosas do presente convenio colectivo.

Terceira.-O presente convenio será de aplicación a todo o persoal do sector de limpeza, que cumpra os seus servizos tanto nos actuais como nos novos centros do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela.

A empresa concesionaria da limpeza nos novos centros hospitalarios, se tiver que realizar contratacións de novas ou novos traballadores/as, antes de efectualas abrirá un prazo de solicitude nos outros centros do complexo hospitalario, para aqueles traballadores ou traballadoras que desexen optar ó traslado.

Cuarta.-A antigüidade existente manterase ata o cumprimento do trienio dentro do ano en vigor, quedando trienios consolidados.

Os novos trienios devengarase en función da Lei xeral e orzamentos da Xunta de Galicia.

Disposición derradeira

Para o non previsto no presente convenio, haberá que averse ó disposto na normativa do Sergas, Estatuto dos traballadores e demais disposicións vixentes.

Táboas salariais

	Salario base	Compl. destino	Produc. fixa	Comp. Esp.	P.R.D.	Totais
Limpadora/o	74.630 ptas.	34.925 ptas.	12.209 ptas.		5.673 ptas.	127.437 ptas.
Conductora/o	81.749 ptas.	40.197 ptas.	3.222 ptas.		6.580 ptas.	131.748 ptas.
Peón	74.630 ptas.	34.925 ptas.	12.209 ptas.		5.673 ptas.	127.437 ptas.
Auxiliar administrativo	81.749 ptas.	40.197 ptas.	3.222 ptas.		6.580 ptas.	131.748 ptas.

Antigüidade: computarase en trienios a razón de 1.825 ptas. cada un.

Complemento por traballo en quendas:

Quenda fixa: 2.690 ptas.

Quenda rotatoria simple: 4.842 ptas.

Quenda complexa: 6.993 ptas.

Complemento por domingos e festivos: 2.950 ptas.

IPC galego: 445 ptas.

Nocturnidade: primeira e segunda semana: 10.683 ptas. cada unha.

Terceira e cuarta: 8.845 ptas. cada unha.

ANEXO

Xornada efectiva anual, descansos, vacacións e libre disposición

Módulo noites	Noite S. ano	LSN	M/T	V	LD	L	Xornada efectiva
Diúno	0	0	232	30	9	94	1.624
1	1	1	230	30	9	94	1.620
1	2	2	228	30	9	94	1.616
1	3	3	226	30	9	94	1.612

Módulo noites	Noite S. ano	LSN	M/T	V	LD	L	Xornada efectiva
1	4	4	224	30	9	94	1.608
2	5	5	222	30	9	94	1.604
2	6	6	220	30	9	94	1.600
2	7	7	218	30	9	94	1.596
3	8	8	217	30	9	93	1.599
3	9	9	215	30	9	93	1.595
3	10	10	213	30	9	93	1.591
3	11	11	211	30	9	93	1.587
4	12	12	209	30	9	93	1.583
4	13	13	207	30	9	93	1.579
4	14	14	205	30	9	93	1.575
5	15	15	204	30	9	92	1.578
5	16	16	202	30	9	92	1.574
5	17	17	200	30	9	92	1.570
5	18	18	198	30	9	92	1.566
6	19	19	196	30	9	92	1.562
6	20	20	194	30	9	92	1.558
6	21	21	192	30	9	92	1.554
7	22	22	191	30	9	91	1.557
7	23	23	189	30	9	91	1.553
7	24	24	187	30	9	91	1.549
7	25	25	185	30	9	91	1.545
8	26	26	183	30	9	91	1.541
8	27	27	181	30	9	91	1.537
8	28	28	179	30	9	91	1.533
9	29	29	178	30	9	90	1.536
9	30	30	176	30	9	90	1.532
9	31	31	174	30	9	90	1.528
10	33	33	170	30	9	90	1.520
10	34	34	168	30	9	90	1.516
10	35	35	166	30	9	90	1.512
11	376	376	165	30	9	89	1.515
11	37	37	163	30	9	89	1.511
11	38	38	161	30	9	89	1.507
11	39	39	159	30	9	89	1.503
12	40	40	157	30	9	89	1.499
12	41	41	155	30	9	89	1.495
12	42	42	153	30	9	89	1.491
13	43	43	152	30	9	88	1.494
13	44	44	150	30	9	88	1.490
13	45	45	148	30	9	88	1.486
13	46	46	146	30	9	88	1.482
14	47	47	144	30	9	88	1.478
14	48	48	143	30	9	87	1.481
14	49	49	141	30	9	87	1.477
15	50	50	139	30	9	87	1.473
15	51	51	137	30	9	87	1.469
15	52	52	135	30	9	87	1.465

Módulo noites	Noite S. ano	LSN	M/T	V	LD	L	Xornada efectiva
15	53	53	134	30	9	86	1.468
16	54	54	132	30	9	86	1.464
16	55	55	130	30	9	86	1.460
16	56	56	128	30	9	86	1.456
17	57	57	126	30	9	86	1.452
17	58	58	125	30	9	85	1.455
17	59	59	123	30	9	85	1.451
17	60	60	121	30	9	85	1.447
18	61	61	119	30	9	85	1.443
18	62	62	117	30	9	85	1.439
18	63	63	115	30	9	85	1.435
19	64	64	114	30	9	84	1.438
19	65	65	112	30	9	84	1.434
19	66	66	111	30	9	83	1.437
19	67	67	109	30	9	83	1.443
Nocturno	143	143	0	30	9	40	1.430

Acta da comisión negociadora para a corrección de erros do convenio.

Santiago de Compostela, 22 de xuño de 1999.

Reunidas as partes asinantes do convenio colectivo do sector de limpeza do Complexo Hospitalario de Santiago de Compostela (Hospital Xeral de Galicia, Gil Casares, Médico Cirúrxico e Psiquiátrico de Conxo).

E visto o texto do convenio colectivo que se asina con data do 20-5-1999 e detectado o erro material de transcripción que aparece nas táboas salariais, en concreto no denominado complemento correspondente ás categorías de limpador/a e peón, así como os totais das mesmas categorías; tódalas partes asinantes acordan corrixilo e manifestan que o complemento correspondente á categoría de limpador/a e peón ascende á cantidade de 31.925 pesetas mensuais, e que os totais mensuais para as dúas categorías é de 124.137 pesetas mensuais.

Asinado, corrixido o erro no artigo 44 do convenio colectivo onde di: «10 membros da dita comisión» debe dicir «6 membros».

Para que así conste e se proceda á corrección dos citados erros do indicado convenio asinan as partes.

José Manuel Cotilla González
DNI: 34.592.085

Rafael Varela Calvo
DNI: 33.232.210

Manuel Conde Silva
DNI: 34.376.263

M^a Carmen Otero Puente
DNI: 33.222.793

M^a Carmen Pérez Rodríguez
DNI: 32.580.091

Manuela Maroño Mosquera
DNI: 33.247.803

Amancio Rial Bouza
DNI: 36.089.694

Mercedes Ramos Liñares
DNI: 76.804.983

Eva Carrillo Lemos
DNI: 33.279.064

Victoria Pumar Carrón
DNI: 76.804.983 (CC.OO.)

David Barrio Sesto
DNI: 78.781.222 (UGT)

Xosé A. Noceda Carballo
DNI: 32.649.378 (CIG)

Resolución do 27 de xullo de 1999, da Delegación Provincial de Pontevedra, pola que se dispón o rexistro, depósito e publicación, no Diario Oficial de Galicia, da revisión salarial do convenio colectivo da empresa Frigoríficos de Galicia, S.A.-Frigalsa.

Vista a acta da reunión da comisión negociadora do convenio colectivo da empresa *Frigoríficos de Galicia, S.A. - Frigalsa*, que tivo entrada nesta delegación provincial con data do 23 de xullo de 1999, suscrita por unha representación empresarial e polo comité de empresa, na que se acordou a modificación dos artigos 11 e 14 do devandito convenio, así como a táboa salarial para 1999 (consonte co establecido no artigo 3 do citado convenio), esta autoridade laboral, ó abeiro do disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, no Real decreto 1040/1981,