

**Convenio colectivo da empresa Amalis, S.A. (persoal de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña)**  
**(Ano 2004)<sup>1</sup>**

Artigo preliminar.

O presente convenio colectivo subscríbese, dunha parte, os membros do comité de empresa, representantes legais do persoal de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña e, doutra, a representación legal da empresa actual concesionaria do servizo de limpeza do mencionado hospital.

**Capítulo I**

Normas de configuración do convenio

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación funcional.

Este convenio colectivo regulará as relacións de traballo entre a empresa Amalis, S.A. (Grupo Única), no Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña e os seus traballadores/as, a dita relación básica está establecida na ordenanza laboral de limpeza de edificios e locais.

Artigo 2º.-Ámbito de aplicación persoal.

Afectará a todos/as os/as traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo descrito no ámbito funcional ou que sexan contratados/as durante a súa vixencia, tanto polas empresas establecidas como polas que se establezan no futuro.

Artigo 3º.-Vixencia, duración e denuncia.

Con independencia da súa publicación no BOP, este convenio iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro do 2004, con carácter indefinido, podendo ser denunciado para os efectos de negociación ou revisión no último mes de cada ano natural, seguindo vixente en todos os seus contidos e sendo de plena aplicación até que sexa substituído por outro convenio negociado entre as partes.

Artigo 4º.-Comisión paritaria.

Constitución: como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do presente convenio, constituirase unha comisión mixta paritaria, que estará integrada ao 50% pola empresa e ao 50% pola representación dos/as traballadores/as.

Composición:

Parte social: polas representacións do comité de empresa asinantes do convenio colectivo.

Parte empresarial: representación da empresa.

Funcións: a función da comisión paritaria será a de interpretación e aplicación do texto articulado do convenio.

Solución de conflitos: as partes asinantes deste convenio e, durante a vixencia do mesmo, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), nos propios termos nos que están formulados.

**Capítulo II**

Inicio, determinación e organización do traballo

Artigo 5º.-Contratación.

A representación empresarial de mutuo acordo coa representación dos/as traballadores/as, renuncia expresamente á realización de horas extraordinarias para funcións e labores ordinarios, así como á realización de contratacións de aprendizaxe, en prácticas, por horas, ou con persoal adscrito a ETT,

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 179, do 14 de setembro de 2004.

por considerar as partes que este tipo de contratacións non se adaptan ás especiais características do centro de traballo.

Artigo 6º.-Ascensos.

O persoal comprendido no presente convenio terá dereito, en igualdade de condicións, a cubrir as

vacantes de categoría superior que se produzan no centro de traballo, de acordo coas normas seguintes:

-Persoal directivo técnico: as vacantes que se produzan nesa categoría cubriranse libremente polas empresas entre os que posúan os títulos e aptitudes precisas.

-Administrativas: nas categorías administrativas as vacantes para este centro de traballo, cubriranse por concurso oposición, e nas bases outorgarase valoración, tanto por antigüidade na empresa como por aptitude ao novo posto de traballo.

-Mandos intermedios: nas demais categorías profesionais dos mandos intermedios, as vacantes que se produzan cubriranse con persoal obreiro por medio dun sistema mixto de concurso-exame, no que se valorarán por igual a antigüidade e a aptitude no centro de traballo, ao 50%.

Se se realizasen funcións superiores ás da categoría profesional ostentada, terase dereito de inmediato a percibir as correspondentes retribucións téndose en conta a categoría profesional que corresponda, segundo o establecido para o persoal non sanitario encadrado nos distintos grupos do Sergas, e se ditas funcións se manteñen por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito meses durante dous anos, o/a traballador/a consolidará a dita categoría e as súas retribucións.

Artigo 7º.-Vacantes.

No momento que se produza unha vacante en calquera das quendas, ou ampliación de novas zonas de traballo que xeren unha praza, a empresa tras a publicidade oportuna, establecerá un prazo dun mes para o acoplamento interno.

Os/as traballadores/as interesados/as farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa, facendo constar o seu nome e apelidos, así como a súa antigüidade.

A adxudicación farase por rigurosa orde de antigüidade e, no caso de que dous ou máis traballadores/as teñan a mesma, procederase á realización dun sorteo; despois deste acoplamento a vacante resultante é a que a empresa cubrirá coa contratación dun/a novo/a traballador/a. Valorarase a aptitude do traballador ao novo posto de traballo.

No suposto de que o traballador/a ao que lle corresponderá o cambio de quenda renunciase ao dito cambio, notificado este, perderá a opción a poder participar na primeira convocatoria seguinte.

### Capítulo III

Xornada, descanso e vacacións

Artigo 8º.-Xornada.

1. A xornada de traballo do persoal será a mesma que a do persoal non sanitario do Hospital Univer

sitario Juan Canalejo da Coruña, (grupo E do Sergas), con media hora de descanso en cada unha das quendas fixas, da mañá, tarde e noite, a cal contará como efectiva para todos os efectos.

Os/as traballadores/as que prestan os seus servizos na quenda de noite realizarán o seu cometido en quendas de nove horas e noites alternas.

Os/as traballadores/as que prestan os seus servizos en quenda de mañá e tarde realizarán o seu cometido en quendas continuadas de sete horas diarias.

2. Ademais dos días de descanso legalmente establecidos, os/as traballadores/as afectados polo parágrafo anterior gozarán:

2.1. Os/as traballadores/as das quendas antes mencionadas, ademais do descanso semanal, dos catorce festivos regulamentarios anuais e das vacacións, terán dereito ao descanso de dous sábados libres e consecutivos por cada un de traballo, até un total de 34 anuais; se os sábados libres non alcanzasen a suma de 34, a diferenza gozarse en libres de semana (Ts). O domingo de garda coincidirá sempre co sábado de traballo.

2.2. De 3 días laborables en Semana Santa e 3 días laborais no Nadal, o calendario de gozo dos días establecerase de mutuo acordo entre a empresa e os representantes legais dos/as traballadores/as, se isto non fose posible quedarán como días de libre disposición. No caso de que un/a traballador/a se encontre en situación de IT no momento de gozo dos días de Semana Santa ou Nadal, se a incorporación do/a traballador/a se producira dentro dos 30 días seguintes ao comezo do gozo dos mesmos, este poderá gozar os ditos días, no caso contrario perderase o dereito ao seu gozo. As datas de desfrute dos días pendentes por este motivo sinalaranse de común acordo entre a empresa e o/a traballador/a.

2.3. Establécense 3 días de libre disposición, dos cales dous deles pódense engadir dentro do apartado anterior, un en Semana Santa e outro no Nadal, o restante pódese engadir ás vacacións, sen prexuízo do seu gozo, en caso necesario, en calquera outro día.

2.4. Cada ano elaborárase de común acordo entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as, un cadro de traballo do persoal rotatorio cara adiante para o período correspondente e, para cada un/a dos/as traballadores/as, onde ademais de recoller o traballo semanal, traballos en domingo ou festivos de garda, vacacións, recollerá tamén os días libres de Semana Santa e do Nadal, descansos semanais por gardas realizadas, descansos por coincidir festivo en libranza ordinaria, terceiros sábados e días de libre disposición.

2.5. Os/as traballadores/as interinos, incorporaranse na quenda e cadro de traballo do traballador/a substituído/a, así como ao gozo dos días libres anteriormente citados ou na parte proporcional que lles corresponda no caso de non levar o ano traballado.

3. Todos/as os/as traballadores/as terán dereito á realización, entre eles/as, de cambios provisionais de día/s libre/s de descanso ou de traballo, en calquera das quendas, notificándoo previamente aos encargados/as do centro de traballo, os/as que, salvo causa xustificada, que se terá que facer constar por escrito ao traballador/a, deberán concedelo.

#### Artigo 9º.-Vacacións.

O persoal afectado polo presente convenio gozará as súas vacacións no período comprendido entre os meses de xullo e agosto, en quendas rotatorias cara adiante e aboándose polo total das retribucións mensuais. Gozaranse por anos naturais ou na parte que corresponda caso de non levar traballado o ano completo.

No caso de que non se puidesen gozar as vacacións nos meses previstos no apartado anterior por motivo de IT, gozaranse en calquera outro mes do ano, tendo que negociarse coa empresa a data de gozo.

Con carácter xeral o suposto de IT sobrevida durante o gozo das vacacións, non as interromperá, considerándosegozadas. Non obstante cando o suposto de I.T. sobrevida teña unha duración superior aos 15 días, os/as traballadores/as poderán negociar coa empresa a data para o gozo dos días pendentes por este motivo.

Artigo 10º.-Permisos retribuídos.

A. Licenzas retribuídas.

I. Os permisos por falecemento do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada, dos pais, fillos, irmáns naturais e políticos, sogros, avós, xenros e netos, será de 4 días e de 5 no caso de que a morte se producira fóra da provincia, neste caso e debido ás circunstancias, a empresa estudiará a posibilidade de ampliálo por razóns debidamente xustificadas e evidentemente humanitarias.

II. Os permisos por enfermidade ou hospitalización do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada, pais, irmáns naturais ou políticos, sogros, avós, fillos, netos e xenros, será de 3 días naturais e de 4 se esta se producira fóra da provincia.

III. Os permisos por matrimonio establécense en 20 días e un día de permiso por matrimonio de fillos, pais e irmáns.

IV. Os permisos para o enterro de tíos, primos e sobriños do/a traballador/a ou parella de feito debidamente xustificada, quedan establecidos nun día de permiso.

V. Os permisos por parto do cónxuxe ou parella de feito debidamente xustificada establécense 3 días naturais e será de 4 días naturais se é fóra da provincia. Por parto de fillas e noras do/a traballador/a un día, e dous se se producira fóra da provincia.

VI. A muller traballadora ten dereito a 16 semanas de descanso por parto, gozándose de forma inin

terrompida, ampliables se o parto é múltiple en dúas semanas mais por fillo, a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase á opción da interesada, sempre que polo menos seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer uso das mesmas o pai ao coidado dos/as fillos/as, e podendo solicitar a traballadora engadir as súas vacacións ao permiso maternal. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte proporcional que reste do período da suspensión.

VII. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deberá realizarse dentro da xornada de traballo.

VIII. Para o cumprimento dun deber público ou para asistir ao médico, o tempo necesario.

IX. Para o cambio de domicilio, establécese un día natural e será de dous días se se producira fóra da localidade.

X. Por exames: o tempo necesario.

XI. Para a asistencia a xuízos: o tempo necesario.

XII. Para o recollido nos apartados II e V, os permisos concederanse a petición do/a traballador/a durante a estadía ou no momento de producirse a alta hospitalaria.

XIII. Nos casos nos que se fai referencia á parella de feito debidamente xustificada, entenderase sempre que se acredite previamente mediante a certificación acreditativa correspondente da inscrición no rexistro de parellas de feito, ou no seu defecto, cun certificado de convivencia.

B. Licenzas non retribuídas.

Dous membros por cada unha das partes que integren a comisión mixta paritaria estudarán caso por caso de permisos non retribuídos de até un mes de duración, exceptuando destes o período de vacacións.

Artigo 11º.-Excedencias e promoción de emprego.

A) Excedencia forzosa.

Nesta excedencia suspéndese o contrato de traballo e exonérase das obrigacións recíprocas de traballar e remunerar o traballo, sen embargo, dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

Concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.

O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

B) Excedencia voluntaria.

Terán dereito a ela todos/as os/as traballadores/as cunha antigüidade mínima na empresa dun ano, e

acolléndose aos termos establecidos no Estatuto dos traballadores.

C) Excedencia por promoción de emprego.

Os/as traballadores/as suxeitos a este convenio poderán acceder a contratos de traballo ou interinos por mellora de emprego en postos acordes á súa titulación, oficio, etc., desfrutando durante este tempo dunha excedencia especial durante o tempo que dure o contrato, ao termo do mesmo, o/a traballador/a incorporárase de inmediato ao seu posto de traballo. A vacante producida pola excedencia será cuberta automaticamente.

A dita excedencia especial será igualmente aplicada nun posible cambio de empresa contratante do servizo que se puidera realizar durante o período de contrato, quedando por tanto a nova empresa obrigada a cumprir o dito acordo, respectando todos os dereitos adquiridos polo traballador/a para todos os efectos, incluída a antigüidade.

#### Capítulo IV

##### Réxime económico

##### Artigo 12º.-Retribucións.

As retribucións dos/as limpadores/as afectados/as por este convenio serán as mesmas que perciban os/as pinches do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña (grupo E do Sergas), ou grupo que o substitúa sempre que este sexa de igual categoría.

Os/as encargados/as equipararanse co grupo D (gobernantas, ou categoría que as substitúa) en todos os conceptos económicos, agás no complemento específico que será o do grupo E, e dicir o mesmo que se aplica aos/as limpadores/as.

Establécense como cantidades mínimas as que figuran nas táboas salariais publicadas anualmente polo Sergas, aplicándose de forma automática os aumentos e melloras fixas ou periódicas que a estes lles foran concedidos desde a data da súa concesión ou dos seus efectos.

Por cada garda de traballo realizada (domingo, festivo) e, por acumulación de tarefas, fíxase a cantidade de 45,40 A, a dita cantidade será incrementada anualmente segundo a porcentaxe de incremento que se aplique ao complemento de atención continuada, e non será nin absorbible nin compensable por outra retribución.

Mensualmente pagarase a cantidade de 7,21 A ao persoal de limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña que realiza gardas (domingos, festivos) polo concepto de roupas de abrigo, e tamén se pagará a todos/as aqueles/as traballadores/as que por motivos de traballo non descansan a libranza do terceiro sábado, senón que veñen gozando a libranza dos sábados dun modo quincenal (encargados/as), no momento en que estes/as traballado

res/as gocen da libranza como a veñen gozando os demais traballadores/as deixarán de percibila. A dita catidade non será nin absorbible nin compensable por outra retribución.

Fíxase a cantidade de 15,03 A a aboar pola empresa no primeiro trimestre de cada ano, para o complemento destinado ao calzado, incrementándose anualmente na cantidade de 0,60 A.

Durante o mes de vacacións, o total dos/as traballadores/as, percibirán a media de gardas realizadas durante os 6 meses anteriores, establecéndose en contía o pagamento dunha garda por cada traballador/a.

## Capítulo V

### Seguridade e saúde laboral

#### Artigo 13º.-Seguro de vida.

A empresa suscribirá unha póliza de seguro colectivo de accidentes de traballo a favor de todo o persoal, por un capital de 15.025 A, para as continxencias de morte, incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez, derivada de accidente de traballo, incluído o accidente in itinere.

#### Artigo 14º.-Vixilancia da saúde.

A empresa garantirá aos/as traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función aos riscos inherentes ao seu traballo. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento.

Deste carácter voluntario só se exceptuará, logo de informe dos representante dos traballadores, os supostos nos que a realización do recoñecemento sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos/as traballadores/as ou, para verificar se o estado de saúde do traballador/a pode constituír un perigo para el mesmo, para os/as traballadores/as ou para as persoas relacionadas coa empresa.

As medidas de vixilancia e control da saúde dos/as traballadores/as levarase a cabo no mes de xuño, respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa do/a traballador/a e á confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

En todo caso haberá que aterse ao disposto na Lei de prevención de riscos laborais.

#### Artigo 15º.-Protección á maternidade.

De acordo co establecido no artigo 26 da Lei de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición de traballadoras en situación de embarazo ou parto recente, a axentes, procedementos e condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou

do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e saúde ou posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada.

#### Artigo 16º.-Formación e información.

En cumprimento do deber de protección, a empresa deberá garantir que cada traballador/a reciba unha información e formación teórica e práctica suficiente e adecuada acerca dos riscos específicos dos postos de traballo co fin de prevelos e evitalos, tanto no momento da contratación calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe, ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

#### Artigo 17º.-Prevención de riscos.

De acordo co establecido no artigo 16 da Lei de prevención de riscos laborais a acción preventiva na empresa planificarase polo empresario a partir dunha avaliación inicial dos riscos, para a seguridade e saúde dos/as traballadores/as, que se realizará con carácter xeral tendo en conta a natureza da

actividade, e en relación con aqueles/as que estean expostos/as a riscos especiais. Igual avaliación deberá facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das substancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. A avaliación inicial terá en conta aquelas outras actuacións que deban desenvolverse de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. A avaliación será actualizada como tamén as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se fose necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciran.

Cando o resultado da avaliación o fixera necesario, o empresario realizará controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos/as traballadores/as na prestacións dos seus servizos, para detectar situacións potencialmente perigosas.

En canto aos postos de menor esforzo, deberán ser ocupados por maiores de 60 anos ou por aqueles que por causa das súas características persoais, estado biolóxico ou pola súa capacidade física, psíquica ou sensorial debidamente recoñecida, poidan eles/as, os/as demais traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa, poñerse en situación de perigo ou, en xeral, cando se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás exixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo en aplicación do artigo 25 da LPRL.

Artigo 18º.-Medios de protección.

O empresario adoptará as medidas necesarias co fin de que os equipos de traballo sexan adecuados para o traballo que deba realizarse e convenientemente adaptados para tal efecto, de forma que garanten a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as a utilízalos.

O empresario deberá proporcionar aos seus traballadores/as equipos de protección individual adecuados para o desempeño das súas funcións e velar polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

A empresa realizará as operacións correspondentes á seguridade e saúde dos/as traballadores/as, en materia de lavado e desinfección dos uniformes de traballo, unha vez á semana. Esta uniformidade estará composta de dous uniformes anuais completos, que serán entregados nos meses de xaneiro e xuño de cada ano.

Sempre que se realicen no centro inspeccións de Seguridade e Saúde, os seus resultados serán comunicados pola dirección da empresa aos delegados de prevención.

## Capítulo VI

### Melloras de carácter social

Artigo 19º.-Prestacións complementarias á Seguridade Social.

No caso de enfermidade común, accidente ou maternidade, a empresa incrementará as prestacións á Seguridade Social ou Mutua de Accidentes de Traballo, até o cen por cento das retribucións fixas ou periódicas dos/as traballadores/as.

Os períodos de IT non se terán en conta para efectos de vacacións.

Artigo 20º.-Xubilación.

1. Os/as traballadores/as poderán acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos de idade, ao amparo do establecido no Real decreto 1194/2002.

2. Os/as traballadores/as poderán acollerse á xubilación parcial, de acordo co establecido no Real decreto 1131/2002.

3. A representación empresarial comprométese a cubrir as vacantes que se produzan por xubilación forzosa, voluntaria, morte ou invalidez, de tal xeito que, superando o período de proba marcado, pasaran a incorporarse como fixos no cadro de persoal.

De estar substituídos no momento do feito causante, os/as traballadores/as en substitución terán preferencia para cubrir a vacante.

4. A empresa facilitará ao comité de empresa, anualmente polo menos, unha relación completa dos/as traballadores/as que compoñen o cadro de persoal fixo do centro de traballo dela dependente, debidamente asinada e selada.

## Capítulo VII

Dereitos de representación colectiva dos/as traballadores/as

Artigo 21º.-Dereitos sindicais.

1. Recoñécense todos os dereitos sindicais e de seccións sindicais de empresa a partir de vinte (20) traballadores/as, coa cobertura legal prevista na Lei orgánica de liberdade sindical para as empresas ou centros de traballo de máis de 250 traballadores/as e, permitíndose en toda a súa amplitude as tarefas de información e propaganda sindicais, incluíndo a acumulación de horas dos representantes legais dos/as traballadores/as, sen máis límites que os legalmente establecidos.

2. Seccións sindicais. Os que obteñan cargos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais, terán dereito á excedencia forzosa, con reserva de posto de traballo e reingreso automático.

3. Así mesmo, terán dereito á asistencia e ao acceso aos centros de traballo para participar nas actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos/as traballadores/as, logo de comunicación ao empresario e sen que o exercicio deste dereito poida interromper o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

4. O crédito horario dos delegados sindicais será o mesmo do que desfrutarán os membros do comité de empresa, podendo acumularse entre si os mencionados créditos horarios.

5. A empresa xestionará coa empresa principal un local adecuado para a celebración das asembleas e reunións do comité de empresa.

Polo demais, as competencias e garantías da representación dos/as traballadores/as será a establecida nos artigos 64 e 68 do ET e, na LOLS.

Artigo 22º.-Cláusula de remisión.

Será de inmediata aplicación o convenio provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña en todo o aquí non pactado, ou que estándoo, sexa máis beneficioso para os/as traballadores/as. É dicir, que non se realiza unha comparación global, senón conceptual, o que implica que cada mellora que exista naquel convenio, sexa automaticamente aplicada aos traballadores/as afectados/as por este, tanto se neste non existe cláusula de referencia como se aínda existindo a mellorara.

Non será de aplicación o convenio colectivo provincial antes mencionado no relativo ao artigo 12º, referido ás retribucións do presente convenio.

Artigo 23º.-Adscrición do persoal.

No caso de que se produza o termo da concesión da contrata da limpeza do Hospital Universitario Juan Canalejo da Coruña, os/as traballadores/as afectados/as por este texto refundido pasarán a ser adscritos/as á nova titular, que se subrogará en todos

os dereitos e obrigacións, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Traballadores/as en activo que presten servizos no hospital cunha antigüidade igual ou superior ao prazo de denuncia do contrato do servizo de limpeza.

b) Traballadores/as que no momento do cambio de titularidade da contrata estivesen enfermos, accidentados, en excedencia no servizo militar ou situacións análogas, sempre e cando prestaran os seus servizos no centro de traballo da subrogación con anterioridade á suspensión do contrato de traballo, e que reúnan a antigüidade mínima establecida no apartado a).

c) Traballadores/as que con contrato de interinidade substitúan algún/a dos/as traballadores/as relacionados/as no apartado b).

d) Traballadores/as de novo ingreso que, por exixencias da administración se incorporen ao centro de traballo como consecuencia dunha ampliación.

Documentación que deberá facilitar a empresa saínte á empresa entrante e aos representantes dos/as traballadores/as:

1. Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.
2. Fotocopia das catro últimas nóminas mensuais dos/as traballadores/as afectados/as na subrogación do centro ou centros de traballo.
3. Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotizacións á Seguridade Social dos catro últimos meses.
4. Copia do último contrato de traballo e as súas prórrogas, no caso de existir.
5. Relación de persoal na que se especifique nome e apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría, xornada horaria, modalidade da súa contratación, calendarios de traballo e data de gozo das súas vacacións.
6. Copia do documento debidamente dilixenciada por cada un/a dos/as traballadores/as afectados/as, no que se faga constar que este/a recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais dos seus haberes até o momento da súa subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade. Ese documento deberá estar en poder da nova adxudicataria no prazo de 10 días do inicio como nova titular.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vinculan, empresa cesante, nova adxudicataria e traballador/a.

Artigo 24º.-Lexislación supletoria.

Para o non previsto neste convenio ou no convenio provincial de limpeza de edificios e locais da provincia da Coruña, rexerá o disposto na ordenanza laboral de limpeza de edificios e locais en toda a súa extensión.

Artigo 25º.-Solución de conflitos.

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

Artigo 26º.-Disposición adicional.

As partes negociadoras deste convenio comprométense, ao termo da negociación, a establecer os mecanismos necesarios para negociar un convenio do sector de ámbito galego.

## **ANEXO**

### **Táboa salarial para o ano 2004**

<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b>	<b>Compl. destino</b>	<b>Compl. específico</b>	<b>Compl. paga extra</b>	<b>Produ. fija</b>
Encargado	542,47 €	321,62 €	190,72 €	21,00 €	36,67 €
Limpador/a	495,24 €	211,86 €	190,72 €	14,12 €	35,00 €