



*Actos que se notifican: resolución denegatoria de alta inicial de prestación o subsidio por desempleo.*

*Se advierte que, de no estar conformes con el acuerdo adoptado, disponen de 30 días, contados desde la publicación de este acuerdo, para interponer ante este organismo o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, la preceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.*

*En aplicación de lo establecido en el artículo 61 de la misma ley, para conocer el contenido íntegro de estas resoluciones, los interesados deberán dirigirse a esta dirección provincial o a su oficina de empleo en un plazo de diez días a partir de esta publicación, transcurrido el cual se entenderán notificadas a todos los efectos.*

*Solicitante; DNI/NIE; domicilio conocido a efectos de notificación; causa*

*Ana María González Domínguez; 34998740P; calle Ramón Piñeiro, n.º 10 3º A- 32001 - Ourense; carecer de responsabilidades familiares*

*Ourense, 21 de agosto de 2012. El director provincial, PS (Resolución 06/10/08-BOE 13/10).*

*Fdo.: Felisindo Domínguez González.*

**R. 3.576**

### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

#### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

##### Consellería de Traballo e Benestar

##### Xefatura Territorial Ourense

Servizo de Relacións Laborais

Convenio: limpeza de instalacións hospitalarias pechadas da Seguridade Social

Expediente: 32/01/0001/2012

Data: 16/08/2012

Asunto: resolución de inscrición e publicación

Destinatario: María del Carmen Cabanas Carlín

Código de convenio número 32000395011989.

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo para o sector de limpeza de institucións hospitalarias da Seguridade Social de Ourense para os anos 2011-2013, que se subscribiu o día 15/05/2012, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as designados/as pola Asociación de Empresarios de Limpeza de Institucións Sanitarias do Sergas de Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as designados/as polas centrais sindicais: Confederación Intersindical Galega, Unión Xeral de Traballadores (UXT) e Comisións Obreiras (CC OO) e a acta da Comisión Paritaria do convenio que se subscribiu o día 06/08/2012 polas anteditas partes para os efectos de emendar erros no mencionado texto e, de conformidade co que dispón o artigo 90 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995), Real decreto 713/2010, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE n.º 143, do 12 de xuño de 2010) 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 (BOE n.º 232, do

28 de setembro do 1982) e as demais normas aplicables do dereito común, esta xefatura territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 222, do 18 de novembro de 2010) e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

O xefe territorial da Consellería de Traballo e Benestar en Ourense.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo para os anos 2011-2013 de "Limpeza de institucións hospitalarias da Seguridade Social da provincia de Ourense"

Artigo 1.- Este convenio colectivo aféctalles ás empresas dedicadas á limpeza de institucións hospitalarias pechadas da Seguridade Social en Ourense e, no ámbito de aplicación deste convenio, a tódolos/as traballadores/as dependentes destas empresas e que presten os seus servizos nas institucións hospitalarias pechadas da Seguridade Social da provincia de Ourense.

Artigo 2.- Vixencia e duración

Este convenio empezará a rexer dende a súa publicación no BOP de Ourense, non obstante, para os seus efectos económicos será dende o 1 de xaneiro de 2011 e rematará ó 31 de decembro de 2013. En marzo do 2013 reunírase a Comisión Negociadora para negocia-las táboas salariais para o dito ano.

Ó remate da vixencia deste convenio colectivo manterán a súa vixencia todas e cada unha das súas cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte.

Un mes antes de remata-la vixencia deste convenio, reuniránse as partes para acordar se se denuncia o convenio vixente e se procede a súa negociación ou se opta pola negociación dunha equiparación que inclúa os termos sociolaborais.

Artigo 3.- Tódalas condicións económicas de calquera índole contidas neste convenio teñen o carácter de mínimas, polo que os pactos, cláusulas e situacións implantadas polas empresas e que impliquen condicións máis beneficiosas con respecto a este convenio subsistirán para aqueles/as que as veñen gozando, pero sen que poida interpretarse, que sobre as chamadas condicións máis beneficiosas terá que computarse o melloramento económico que supón este convenio.

Artigo 4.- Salario base, complemento de destino, complemento de produtividade fixo, complemento específico e complemento paga extra.

O importe que se aboará por estes conceptos especificarase nos anexos I e II deste convenio.

Para o terceiro ano de vixencia, ano 2013, reuniránse a Comisión Negociadora e será a encargada de establecer os salarios do dito período nos que se recoñece a equiparación económica nos artigos 4, 6 e 7 cos traballadores/as do Sergas categoría pinche, grupo E.

As empresas recoñeceránlle ós/ás traballadores/as as mellores salariais que o SERGAS establece para o seu persoal na categoría de pinche, grupo E, sempre e cando a dita mellora sexa para compensar unha eventual desviación do IPC.

Artigo 5.- Antigüidade

Os/as traballadores/as fixos/as, comprendidos/as no ámbito de aplicación deste convenio, gozarán como complemento persoal de antigüidade dun aumento periódico por cada tres anos de servizos prestados neste centro de traballo, na contía do cinco por cento do salario base por cada trienio.



#### Artigo 6.- Pagas extraordinarias

O persoal afectado por este convenio percibirá dúas gratificacións extraordinarias, unha en xullo e outra no Nadal, cada unha delas de 30 días de salario base máis antigüidade, mailo complemento de destino. Percibirase tamén unha contía adicional do 66,66 do complemento específico na paga de xullo e do 100% do mesmo complemento na paga de Nadal que se consolidará para os seguintes anos nas dúas pagas. Estas serán aboadas, respectivamente, antes do 30 de xullo e 24 de decembro e o seu cómputo será semestral.

#### Artigo 7.- Gratificación de domingos, festivos, nocturnos e prefestivos

O persoal que preste os seus servizos en domingos, festivos, prefestivos e traballos nocturnos percibirán a mesma cantidade que por este concepto se lle aboe ó persoal de pinches do Sergas. O complemento de traballo en domingos e festivos será de 46,36 €, a nocturnidade percibirase na contía de 378,15 €/mes e 25,21 € por noite traballada desde xullo de 2008 e 415,95 €/mes ou 27,73 € por noite traballada dende xullo de 2009.

As traballadoras/es que traballen na quenda de noite, inmediatamente anterior a un festivo, é dicir, o que se desenvolva entre a noite do sábado a domingo ou similar no caso de días que sexan festivos percibirán, un complemento salarial por importe de 42,15 € dende xullo de 2008 e 47,15 € dende xullo de 2009. Este complemento salarial será incompatible con percibi-los complementos salariais de nocturnidade ou traballo en festivo.

#### Artigo 8.- Gratificacións de toxicidade, perigosidade e penosidade

Estas gratificacións aboaranse na contía que en cada momento estableza a lexislación vixente nestas materias.

#### Artigo 9.- Xornada de traballo e descansos

A xornada laboral será a mesma que a do persoal do Sergas. Os/as traballadores/as que realicen a súa prestación de servizos no réxime de quenda fixa diúrna ou rotatoria simple realizarán unha xornada anual efectiva de 1.624 horas ó ano. Os/as que realicen a súa prestación de servizos de acordo co réxime de quenda fixa nocturna realizarán unha xornada anual efectiva de 1.430 horas ó ano.

As libranzas ás que terán dereito os/as traballadores/as serán as mesmas que goza o persoal do Sergas, que nestes momentos son as seguintes:

- Os correspondentes ó terceiro sábado.
- Descanso quincenal (dous ó mes).
- Os descansos de libre disposición (LD) serán 6 días - os días 25, 26 e 27 de marzo e 26, 27 e 28 de decembro.

Destes 6 días de descanso, 3 son de libre disposición do traballador/a, dos cales 2 se gozarán no primeiro semestre e 1 no segundo. Farase a petición por escrito con 10 días de antelación ás datas solicitadas. No caso de acumulación de solicitudes para un mesmo día, de tal maneira que supoña un quebranto na organización do servizo, procederase, de común acordo co comité, a un sorteo para determina-las persoas que gozarán deses días. Non se poderán acumular a períodos de vacacións de cada traballador/a.

O persoal contratado gozará dun LD por cada 60 días de contrato.

Se durante este ano aumentan os días de libranza do persoal do Sergas, reunirase a Comisión Paritaria para estudar a posible aplicación neste convenio.

Se durante a vixencia deste convenio se producise algún cambio de adxudicatario na prestación do servizo de limpeza dos centros ós que é de aplicación, serán por conta de cada un dos

adxudicatarios o aboamento das cantidades correspondentes ós descansos quincenal e de terceiro sábado non gozados polos traballadores/as durante a vixencia das súas respectivas adxudicacións, ou ben o goce acumulado destes sempre que se produza durante a vixencia das adxudicacións baixo as cales estes non foron gozados.

No que se refire ós restantes descansos non gozados, será por conta dos adxudicatarios o aboamento ou goce acumulado destes, sempre en estrita proporción ós períodos de vixencia das respectivas contratas, de tal maneira que cada unha delas se faga cargo dos días non descansados en proporción ó tempo de duración da adxudicación.

No suposto de que fosen os domingos ou festivos os non gozados, procederase a actuar os mecanismos de compensación previstos neste convenio, pero sempre considerando os períodos en que non foron gozados, procedendo entón da mesma forma que a prescrita no parágrafo primeiro desta disposición.

#### Artigo 10. Festivos

O/a traballador/a que realice a xornada laboral en domingo ou festivo, de mutuo acordo coa empresa poderá:

- a) Gozar, en compensación, dun día de descanso semanal.
- b) Percibi-lo aboamento correspondente, segundo a normativa vixente.
- c) Acumula-lo descanso ós días de vacacións regulamentarias.

Os días 24 e 31 de decembro cobrarase coa gratificación de festivos e o 25 de decembro, 1 e 6 de xaneiro percibiranse dúas gratificacións de festivos por cada un destes días. Estas gratificacións serán de aplicación en tódalas quendas.

#### Artigo 11.- Horas extraordinarias

Durante a vixencia deste convenio non se realizarán horas extraordinarias de carácter normal, non obstante, poderán realizarse as horas extraordinarias debidas a forza maior e as de carácter estrutural.

Consideraranse horas extraordinarias motivadas por forza maior as traballadas e empregadas na reparación de sinistros ou as que se realicen para prevelos, e as horas estruturadas son as que con carácter extraordinario e esporádico se efectúen no seo dunha empresa para cubri-la realización dun traballo que non foi posible prever nin substituír por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei.

Enviaránselle á Delegación de Traballo un informe mensual da realización e os motivos destas horas e será realizado conxuntamente polo Comité de Empresa e a Dirección e, de se-lo caso, polos delegados/as ou delegado/a de persoal.

O incumprimento do pactado neste artigo, así como o referente ó artigo 35 da Lei 8/1980, do 10 de marzo, e RDL 1985, do 20 de agosto, considerarase falta grave para os efectos do disposto no Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 12.- Licenzas

Trala solicitude dos/as traballadores/ as afectados/as, concederase licenza retribuída e polo tempo que se indica, nos casos seguintes:

- Polo matrimonio do/a traballador/a ou constitución en parella de feito: 15 días naturais, antes ou despois sempre que se inclúa o día do feito.
- Polo matrimonio de fillos/as: 1 día natural.
- Polo nacemento de filla/o ou adopción: 3 días naturais se é na provincia e 5 días se é fóra dela. Se fose por cesárea, os días por parto poden gozarse ó saír do centro hospitalario.
- En caso de accidente, enfermidade grave ou hospitalización de parentes de primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días. Cando o desprazamento sexa fóra da provincia, o prazo será de 4 días.



- Polo falecemento de cónxuxe, convivinte ou familiares en primeiro e segundo grao de consanguinidade ou afinidade, é dicir: pais, nais, fillos/as, avós, netos, irmáns, pais políticos, irmáns políticos, fillos políticos, avós políticos, e netos políticos: 3 días naturais se é na provincia, e se é fóra dela, 5 días naturais.

- Polo falecemento de parentes no terceiro grao, é dicir, tíos, tíos políticos, bisavós políticos, bisnetos políticos, sobriños e sobriños políticos: 1 día natural.

- Nos demais casos aterémonos ó disposto na lexislación vixente.

- No caso de asistencia ó médico, o tempo necesario con xustificación e cun máximo de 3 horas. No caso de desprazamento ó especialista terase en conta a distancia e, en consecuencia, o tempo indispensable.

- Por traslado de domicilio: 1 día.

- Por acompañamento a familiares de primeiro grao a probas médicas, o tempo necesario, avisando con antelación e debidamente xustificadas: 7 días máximo ó ano.

- Os permisos por nacemento ou enfermidade de familiares poderanse gozar dentro dun período de dez días que inclúa a data do feito causante.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A traballadora, pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo ó que chegue co empresario respectando, de se-lo caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ámbolos dous traballen.

#### Artigo 13.- Excedencias

Todo/a traballador/a, cunha antigüidade de, polo menos, un ano na empresa, terá dereito a que se lle recoñeza a súa situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 anos, sen perder en ningún caso a antigüidade que tiña no momento de solicitala e sendo obrigatorio para a empresa a concesión da excedencia. Esta excedencia se poderá solicitar por un período inicial dun ano con prórrogas sucesivas dun ano ata o máximo de cinco ou ben nun único período polo tempo máximo de cinco anos. No caso de excedencia por maternidade será ata 3 anos, con reserva do posto de traballo o primeiro ano.

#### Artigo 14.- Cambio de posto de traballo por embarazo

As mulleres terán dereito a cambiar de posto de traballo, co fin de que en ningún caso estean obrigadas a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos e infecciosos que supoñan perigo para o seu estado.

#### Artigo 15.- Roupas de traballo

Concederáselle a todo o persoal a axeitada e regulamentaria roupa de traballo, funda para o persoal masculino e chaqueta e pantalón para o persoal feminino, cada 6 meses; zapatillas cada 3 meses; luvas cada 20 días e zocos cada nove meses. O persoal terá que devolver a roupa e utensilios utilizados no momento en que se produza a substitución.

#### Artigo 16.- Incapacidade temporal transitoria

O/a traballador/a que cause baixa por accidente laboral, non laboral, maternidade, enfermidade profesional ou enfermidade común percibirá o cento por cento do salario convenio desde o primeiro día da baixa, incluídas as pagas extras.

#### Artigo 17.- Extinción do traballo na contrata correspondente

O persoal de limpeza que realice a súa xornada nun centro de traballo durante un período mínimo de dous meses, no caso do cesamento da contrata, terá dereito a continuar coa nova empresa adxudicataria cos servizos de limpeza do centro. Esta nova empresa adxudicataria terá a obriga de absorber este persoal respectándolle a antigüidade e demais dereitos adquiridos.

#### Artigo 18.- Garantías dos cargos sindicais

Por mor de situacións concretas, como son confección do cadro de horarios, calendario de vacacións, e acordo para a negociación colectiva, o empresario facultará reunirse nos locais da empresa ós/ás traballadores/as e ós/ás seus/súas representantes sindicais durante a xornada de traballo, sen que poida excederse dunha hora en tales casos e de común acordo para a designación do día e hora, sen menoscabo da realización de traballos urxentes que puidesen xurdir.

#### Artigo 19.- Vacacións

A partir de 2006, incluído, o persoal afectado por este convenio, con menos de quince anos de antigüidade, gozará dun mes natural de vacacións anuais retribuídas, con quince anos dun día máis, con vinte anos de dous días máis, con vinte e cinco anos ou máis, de 3 días máis e con 30 anos de antigüidade corresponderán 4 días máis. Estes días a maiores gozaranse, de común acordo entre a empresa e o traballador/a, fóra do calendario de vacacións.

As vacacións tomaranse entre o 1 de xullo e o 30 de setembro, non obstante, o persoal que desexa toma-las vacacións no resto dos meses do ano e sempre de acordo coa empresa, recibirá unha bolsa extra-salarial de 257,94 euros durante o período de vacacións.

Os/as traballadores/as que no momento de goza-las vacacións, estean de baixa por enfermidade ou accidente terán dereito a gozalas inmediatamente despois de producirse a alta e dentro do ano natural.

Elaborarase un calendario de vacacións en cada empresa, de acordo entre a empresa, o/a traballador/a e o comité, de tal xeito que os/as traballadores/as gocen das súas vacacións rotativamente, respectando a lexislación vixente. O persoal da quenda de noite percibirá tamén a gratificación de nocturnidade na retribución de vacacións.

- Con carácter xeral, o suposto de IT sobrevida durante o goce das vacacións non as suspenderán, considerándose gozadas. Cando un proceso de IT teña lugar durante o goce das vacacións e dure máis de 15 días, logo da solicitude do traballador ou traballadora, cambiaranse as datas. Neste caso, non habería dereito a percibir a bolsa extra-salarial á que fai referencia o artigo 19.

#### Artigo 20.- Control médico

Todo o persoal comprendido neste convenio terá dereito a efectuar unha revisión médica anual. A revisión será a cargo da empresa, farase en horas de traballo e os resultados do recoñecemento médico entregaráselles ós traballadores/as.

#### Artigo 21.- Comisión Paritaria

Para a interpretación e cumprimento do pactado neste convenio e, en xeral, para cantas cuestións se deriven da súa aplicación, establécese unha comisión paritaria que estará integrada polos seguintes membros:

Parte económica: Asociación de Empresarios de Limpeza de Institucións Sanitarias do Sergas de Ourense".

Parte social: centrais sindicais asinantes deste convenio (Confederación Intersindical Galega, Unión General de Traballadores e Comisións Obreiras).

#### Artigo 22.- Xubilacións

Todo/a traballador/a afectado/a por este convenio poderá solicitar a xubilación ós 64 anos ó abeiro do previsto no RDL



15/1981, do 28 de agosto; neste suposto a empresa verase obrigada a contratar outro/a traballador/a perceptor/a de desemprego ou mozo/a demandante do primeiro emprego a través dun contrato de idéntica natureza.

#### Xubilación a tempo parcial

Todo traballador ou traballadora que reúna as condicións esixidas, ó abeiro do artigo 166.2 da Lei de Seguridade Social e do artigo 12.6 do ET, poderá solicita-la xubilación parcial nos termos previstos legalmente, polo que a empresa estará obrigada a facilita-la documentación necesaria para tramitala. Para o exercicio deste dereito, este artigo establece a seguinte regulación:

a) O traballador/a terá a obriga de comunicarlle á empresa, cun mes de antelación, a data na que desexe facer efectiva a dita solicitude, indicando a porcentaxe na que se solicitará a xubilación parcial que deberá ser como mínimo do 25% e como máximo do 85%, manténdose a prestación laboral da traballadora ou traballador ó servizo da empresa polo tempo restante, é dicir, como mínimo o 15% e como máximo o 75%.

As persoas que se atopan en xubilación parcial realizarán a seguinte xornada de traballo:

- Xubiladas ó 85%, realizarán unha xornada do 15%, 34 días.
- Xubiladas ó 82%, realizarán unha xornada do 18%, 41 días.
- Xubiladas ó 80%, realizarán unha xornada do 20%, 46 días.
- Xubiladas ó 78%, realizarán unha xornada do 22%, 51 días.
- Xubiladas ó 75%, realizarán unha xornada do 25%, 58 días.

Ó tempo efectivo indicado, haberá que lle resta-los días adicionais de vacacións previstos no 1º parágrafo do artigo 19, por razón de antigüidade e os días adicionais de libre disposición previstos no artigo 27 deste convenio, tamén por razón de antigüidade.

Mediante acordo entre empresa e traballadora ou traballador establecerase o horario de prestación de servizos. Neste sentido a empresa estará obrigada a concentra-la xornada semanal ou anual no menor tempo posible, se o traballador así o solicita.

b) O salario aboado en contraprestación percibirao o traballador mensualmente en función da xornada de traballo restante.

c) A empresa estará obrigada a asinar simultaneamente un contrato de remuda con outro traballador. A duración deste contrato será como mínimo igual ó tempo que lle falte ó traballador substituído para cumpri-los 65 anos e pola xornada que este reduce.

Non obstante o anterior, o contrato do traballador substituído poderá se-la xornada completa e incluso simultanea-la prestación de servizos co substituído.

d) Se durante a vixencia do contrato de remuda, antes de que o traballador substituído alcance os 65 anos, se producise o cesamento do traballador substituído, a empresa:

- Deberá substituílo por outro traballador, co que concertará un novo contrato de remuda no prazo de 15 días naturais seguintes a aquel no que se producise o cesamento.

- A xornada pactada no novo contrato será, como mínimo, igual á que realizaba o traballador no momento da extinción do seu contrato.

e) O contrato de traballo a tempo parcial suscrito co traballador parcialmente xubilado terá unha duración igual á que, no momento do seu asinamento, lle quede a aquel para alcanza-la idade de 65 anos, momento en que se extinguirá o dito contrato e que deberá pasar de modo forzoso o dito traballador á situación de xubilación total.

#### Artigo 23.- Contratación

As empresas adxudicatarias do servizo de limpeza de hospitais non poderán contratar persoal a través das empresas de traba-

llo temporal (ETT), tanto para substitucións de vacacións, IT, etc., como para calquera posto de traballo (ampliación do cadro de persoal, postos de nova creación, etc.).

#### Artigo 24.- Copia básica do contrato

As empresas entregaranlles ós representantes legais dos traballadores/as unha copia básica de tódolos contratos de traballo que deban realizarse por escrito, de acordo coa Lei 2/1991, do 7 de xaneiro.

#### Artigo 25.- Seguro de accidente

As empresas subscribirán unha póliza de seguro colectivo en favor de tódolos traballadores/as que presten os seus servizos nos centros afectados por este convenio, cubrirá como mínimo as seguintes garantías:

- Morte ou invalidez total: 18.030,36 euros.
- Invalidez absoluta ou grande invalidez: 24.040,48 euros.

As ditas continxencias deberán derivarse de accidente laboral, incluído o accidente "in itinere" e as indemnizacións fixadas serán totalmente independentes daquelas que lles correspondan ós/as traballadores/as en virtude da lexislación laboral vixente.

#### Artigo 26.- Días para asuntos propios

O traballador/a, solicitándoos coa debida antelación, terá dereito a dispor de 10 días de licenza ó ano, non retribuídos pola empresa.

#### Artigo 27.- Días adicionais de libre disposición

As traballadoras/es gozarán dos seguintes días libres retribuídos:

- Con 18 anos de antigüidade 2 días completos.
- Con 24 anos, 3 días.
- Con 27 anos, 4 días.
- Con 30 anos, 5 días.
- Con 33 anos, 6 días.
- Con 36 anos, 7 días.

E así sucesivamente, un día máis por cada trienio.

#### Disposicións xerais

Primeira.- Todo o que non se preveu neste convenio, estará disposto na Ordenanza laboral de traballo para as empresas dedicadas á limpeza de edificios e locais, aprobada o 15 de febreiro de 1975, así como nas demais disposicións legais vixentes, que ámbalas dúas partes acordan manter como lexislación subsidiaria para o non previsto no Estatuto dos traballadores.

Segunda.- As empresas afectadas por este convenio deberán ter un exemplar, así como a copia dos boletíns de cotización da Seguridade Social no taboleiro de anuncios da empresa para coñecemento de tódolos/as traballadores/as, co fin de que constaten a súa situación laboral.

Terceira. As partes asinantes deste convenio son a "Asociación de Empresarios de Limpeza de Institucións Sanitarias do Sergas de Ourense e as centrais sindicais Confederación Intersindical Galega, Unión General de Trabadores e Comisións Obreiras, ámbalas dúas con capacidade suficiente e lexitimación de conformidade co disposto na Lei 8/1980, do Estatuto dos traballadores.

Cuarta.- Se se producisen nalgunha das empresas afectadas por este convenio baixas de traballadores/as fixos/as do cadro de persoal dos centros sanitarios afectados, estas serán cubertas por traballadores/as mediante contratos indefinidos.

Quinta.- Se se produce a revisión salarial, os atrasos producidos seranlles aboados ós/ás traballadores/as antes de transcorridos os 30 días seguintes a aquel en que as empresas cobren do Sergas.

Sexta.- As traballadoras e traballadores fixos/as terán preferencia por orde de antigüidade e de carácter voluntario para ocupa-la praza vacante en quenda, planta ou servizo que deixe



un ou unha traballador/a fixo/a. Deberán estar en quenda, planta ou servizo un mínimo de cinco anos. Ó producirse a vacante é obriga da empresa proceder á súa inmediata convocatoria. A antigüidade e a do centro de traballo.

Para aspirar a unha vacante de quenda, planta ou servizo será requisito imprescindible, tal como establece o artigo, levar 5 anos ininterrompidos nunha mesma quenda, planta ou servizo.

Entendendo que a conxunción disxuntiva “ou” indica que para aspirar á vacante é suficiente con acredita-los 5 anos en calquera dos tres posibles destinos (quenda, planta ou servizo), xa que en caso contrario tería figurado a conxunción copulativa “e”, que indica adición.

En consecuencia, para poder optar a un cambio de quenda terá que levar cinco anos na quenda de orixe, para poder optar a un cambio de planta ou de servizo, terá que levar cinco anos na planta ou servizo. Será outorgada a/o solicitante con máis antigüidade no centro de traballo.

#### Anexo I. Salarios 2011 e 2012

Categorías; salario base.

Administrativos/as:

- Xefe/a de 1ª; 732,36 euros.
- Xefe/a de 2ª; 581,09 euros.
- Caixeiro/a; 581,09 euros.
- Oficial de 1ª; 573,29 euros.
- Oficial de 2ª; 573,29 euros.
- Auxiliar; 556,46 euros.
- Cobrador/a; 553,76 euros.

Mandos intermedios:

- Encargado/a xeral; 684,43 euros.
- Supervisor/a encargado/a zona; 595,38 euros.
- Supervisor/a encargado/a sector; 573,29 euros.
- Encargado/a grupo ou edificio; 560,33 euros.
- Responsable de equipo; 553,64 euros.

Persoal obreiro:

- Especialista; 553,43 €.
- Peón especializado; 553,43€.
- Limpador/a; 546,82 €.
- Conductor/a- limpador/a; 553,64 €.
- Persoal oficios varios:
- Oficial; 553,64 €.
- Axudante; 546,82 €.
- Peón; 546,82 €.
- Traballadores/as menores de 18 anos; SMI.

#### Anexo II. Complementos

- O complemento de destino será de 254,14 euros/mes para tódalas categorías. En concepto de atrasos dende o 1 de xullo de 2008 cada traballador percibirá a cantidade de 138,67 €.

- O complemento específico será de 210,57 €/ mes.
- O complemento de produtividade é de 94,91 €/mes.

Complemento paga extra

De xaneiro a decembro: 38,98 euros/mes.

#### Anexo III. Complemento profesional

Aboarase un complemento profesional de importe equivalente ó da chamada “carreira profesional “establecido para o persoal do Sergas, a todos aqueles traballadores afectados por este convenio que teñan dereito a percibilo mesmo conforme ós criterios fixados e determinados na Resolución conxunta do 25 de outubro de 2007 (DOG 208 do 26.10.07) da Secretaría Xeral do Servizo Galego de Saúde e da Dirección Xeral de Recursos Humanos do Sergas, pola que se ordena a publicación do acordo que regula o acceso extraordinario á carreira profesional.

Este complemento aboarase de xeito rateado en cada unha das mensualidades.

O grao 2 aplicarase con efectos retroactivos ó 1 de abril de 2010 e os atrasos serán aboados no mes seguinte á publicación deste convenio no BOP.

O grao 3 aplicarase con efectos retroactivos ó 1 de xullo do 2011 e os atrasos aboaranse nos dous meses seguintes á publicación do convenio no BOP.

#### Anexo IV. Resolución de conflitos

As partes asinantes acordan que, en caso de que poidan xurdir discrepancias na negociación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, se someterá ós procedementos que se establezan nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico.

#### Anexo V. Denuncia

Para proceder á denuncia deste convenio establécese que a fórmula será por medio de comunicación da parte denunciante a outra parte na que se expresará o desexo de denunciar e negociar un novo convenio. O prazo mínimo será de tres meses antes de remata-la súa vixencia.

Acta da reunión da Comisión Paritaria do Convenio de limpeza de institucións hospitalarias da Seguridade Social da Provincia de Ourense

Data: 06.08.2012

Hora: 12.00 h

Lugar: locais do sindicato Confederación Intersindical Gallega (CIG) situados no parque de San Lázaro, n.º 12- 4º andar, 32003 Ourense.

Asistentes:

- Pola empresa:

- Asociación de Empresarios de Limpieza de Instituciones Sanitarias del Sergas de Ourense.

- Pola parte social:

- Confederación Intersindical Gallega (CIG)
- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Comisiones Obreras (CC OO)Contido:

Consonte ó requirimento efectuado polo Departamento Territorial de Ourense da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia, no que, tras advertir dous erros que contén o texto do Convenio colectivo para os anos 2011 ó 2013, que está en trámite de rexistro, instase á súa emenda, procédese a convocar a reunión da que dá fe esta acta e na que se toman os seguintes acordos en orde ó requirido:

1. No “Artigo 11. Horas extraordinarias”, acórdase aclaralo texto do derradeiro parágrafo cuxa redacción definitiva é a seguinte:

“O incumprimento do pactado neste artigo, así como o referente ó artigo 35 da Lei 8/1980, do 10 de marzo, considerárase grave para os efectos do disposto no Estatuto dos traballadores”.

2. No “Artigo 22. Xubilacións”, acórdase aclaralo texto do dito artigo no seguinte senso: a alusión que se fai ó RD 14/1981, do 20 de agosto, contén un erro material, sendo o precepto legal correcto o RD 1194/1985, do 17 de xullo, que é o que se acuerda que figure no texto.

3. No “Anexo II. Complementos”, acórdase aclaralo texto que queda tal como se reproduce a continuación:

“Complementos

- O complemento de destino será de 254,14 € ó mes para tódalas categorías.

- O complemento específico será de 210,57 € ó mes.

- O complemento de produtividade é de 94,91 € ó mes.

– O complemento paga extra: de xaneiro a decembro 38,98 € ó mes”.

Sen máis asuntos que tratar e coa conformidade de tódalas partes comparecentes, asinase esta acta unha vez lida e, finalmente, acórdase remitir copia dela ó Departamento Territorial de Ourense da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia, para que teña constancia dos acordos adoptados e na súa virtude teña por emendados os erros e proceda á publicación do convenio colectivo.

Seguen as sinaturas.

## Consellería de Trabajo y Bienestar

### Jefatura Territorial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales

Convenio: limpieza de instalaciones hospitalarias cerradas de la Seguridad Social

Expediente: 32/01/0001/2012

Fecha: 16/08/2012

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: María del Carmen Cabanas Carlin

Código de convenio número 32000395011989.

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Limpiezas de Instituciones Hospitalarias de la Seguridad Social de Ourense para los años 2011-2013, que se suscribió el día 15/05/2012, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/as designados/as por la Asociación de Empresarios de Limpieza de Instituciones Sanitarias del SERGAS de Ourense, y de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector, por los designados/as por las centrales sindicales: Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC OO) y el acta de la Comisión Paritaria del convenio que se suscribió el día 06/08/2012, por las antedichas partes a los efectos de subsanar errores en el mencionado texto y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE n.º 75, do 29 de marzo de 1995), Real Decreto 713/2010, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE n.º 143, de 12 de junio de 2010) y Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en Materia de Trabajo (BOE n.º 232, de 28 de septiembre de 1982) y las demás normas aplicables del derecho común, esta jefatura territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, de 18 de noviembre de 2010) y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El jefe territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar de Ourense.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio Colectivo para los años 2011-2013 de “Limpieza de instituciones hospitalarias de la Seguridad Social de la provincia de Ourense”

Artículo 1.- El presente convenio colectivo les afecta a las empresas dedicadas a la limpieza de instituciones hospitalarias

cerradas de la Seguridad Social en Ourense y, en el ámbito de aplicación de este convenio, a todos los/as trabajadores/as dependientes de estas empresas y que presten sus servicios en las instituciones hospitalarias cerradas de la Seguridad Social de la provincia de Ourense.

Artículo 2.- Vigencia y duración

El presente convenio empezará a regir desde su publicación en el BOP de Ourense, no obstante, para sus efectos económicos será desde el 1 de enero de 2011 y finalizará el 31 de diciembre de 2013. En marzo del 2013 se reunirá la Comisión Negociadora para proceder a la negociación de las tablas salariales para dicho año.

Al final de la vigencia del presente convenio colectivo mantendrán su vigencia todas y cada una de sus cláusulas hasta la entrada en vigor del siguiente.

Un mes antes de finalizar la vigencia del presente convenio, se reunirán las partes para acordar si se denuncia el convenio vigente y si procede su negociación o se opta por la negociación de una equiparación que incluya los términos sociolaborales.

Artículo 3.- Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones implantadas por las empresas y que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto al presente convenio subsistirán para aquellos/as que las vienen disfrutando, pero sin que pueda interpretarse, que sobre las llamadas condiciones más beneficiosas tendrá que computarse el mejoramiento económico que supone el presente convenio.

Artículo 4.- Salario base, complemento de destino, complemento de productividad fijo, complemento específico y complemento paga extra.

El importe que se abonará por estos conceptos se especificará en los anexos I e II de este convenio.

Para el tercer año de vigencia, año 2013, se reunirá la Comisión Negociadora y será la encargada de establecer los salarios de dicho periodo en los que se reconoce la equiparación económica en los artículos 4, 6 y 7 con los trabajadores-as del Sergas categoría pinche, grupo E.

Las empresas les reconocerán a los/as trabajadores/as las mejoras salariales que el Sergas establezca para su personal en la categoría de pinche, grupo E, siempre y cuando dicha mejora sea para compensar una eventual desviación del IPC.

Artículo 5.- Antigüedad

Los/as trabajadores/as fijos/as, comprendidos/as en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en el mismo centro de trabajo, en la cuantía del cinco por ciento del salario base por cada trienio.

Artículo 6.- Pagas extraordinarias. El personal afectado por este convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad, más el complemento de destino. Se percibirá también una cuantía adicional del 66,66 del complemento específico en la paga de julio y del 100% del mismo complemento en la paga de Navidad, que se consolidará para los siguientes años en las dos pagas. Éstas serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de julio y 24 de diciembre y su cómputo será semestral.

Artículo 7.- Gratificación de domingos, festivos, nocturnos y prefestivos

El personal que preste sus servicios en domingos, festivos, prefestivos y trabajos nocturnos percibirán la misma cantidad que por este concepto se le abone al personal de pinches del



*Sergas. El complemento de trabajo en domingos y festivos será de 46,36 €, la nocturnidad se percibirá en la cuantía de 378,15 €/mes y 25,21 € por noche trabajada desde julio de 2008 y 415,95 €/mes o 27,73 € por noche trabajada desde julio del 2009.*

*Las/os trabajadoras/es que trabajen en el turno de noche, inmediatamente anterior a un festivo, es decir, el que se desarrolla entre la noche del sábado al domingo o similar en el caso de días que sean festivos percibirán, un complemento salarial por importe de 42,15 € desde julio del 2008 y 47,15 € desde julio de 2009. Este complemento salarial será incompatible con percibir los complementos salariales de nocturnidad o trabajo en festivo.*

**Artículo 8.- Gratificaciones de toxicidad, peligrosidad y penosidad**

*Estas gratificaciones se abonarán en la cuantía que en cada momento establezca la legislación vigente en estas materias.*

**Artículo 9.- Jornada de trabajo y descansos**

*La jornada laboral será la misma que la del personal del Sergas. Los/las trabajadores/as que realicen su prestación de servicios en el régimen de turno fijo diurno o rotatoria simple realizarán una jornada anual efectiva de 1.624 horas al año. Los/as que realicen su prestación de servicios de acuerdo con el régimen de turno fijo nocturno realizarán una jornada anual efectiva de 1.430 horas al año.*

*Las libranzas a que tendrán derecho los/as trabajadores/as serán las mismas que disfruta el personal del Sergas, que en estos momentos son las siguientes:*

- Los correspondientes al tercer sábado.
- Descanso quincenal (dos al mes).
- Los descansos de libre disposición (LD) serán 6 días - los días 25, 26 y 27 de marzo y 26, 27 y 28 de diciembre.

*De estos 6 días de descanso, 3 son de libre disposición del trabajador/a, de los cuales 2 se disfrutarán en el primer semestre y 1 en el segundo. Se hará la petición por escrito con 10 días de antelación a las fechas solicitadas. En el caso de acumulación de solicitudes para un mismo día, de tal manera que suponga un quebranto en la organización del servicio, se procederá, de común acuerdo con el comité, a un sorteo para determinar las personas que disfrutarán de esos días. No se podrán acumular a periodos de vacaciones de cada trabajador/a.*

*El personal contratado disfrutará de un LD por cada 60 días de contrato.*

*Si durante este año aumentan los días de libranza del personal del Sergas, se reunirá la Comisión Paritaria para estudiar la posible aplicación en este convenio.*

*Si durante la vigencia del presente convenio se produjera algún cambio de adjudicatario en la prestación del servicio de limpieza de los centros a los que es de aplicación, serán por cuenta de cada uno de los adjudicatarios el abono de las cantidades correspondientes a los descansos quincenal y de tercer sábado no disfrutados por los trabajadores/as durante la vigencia de sus respectivas adjudicaciones, o bien el disfrute acumulado de éstos siempre que se produzca durante la vigencia de las adjudicaciones bajo las cuales éstos no fueron disfrutados.*

*En lo que se refiere a los restantes descansos no disfrutados, será por cuenta de los adjudicatarios el abono o disfrute acumulado de éstos, siempre en estricta proporción a los periodos de vigencia de las respectivas contrata, de tal manera que cada una de ellas se haga cargo de los días no descansados en proporción al tiempo de duración de la adjudicación.*

*En el supuesto de que fueran los domingos o festivos los no disfrutados, se procederá a actuar los mecanismos de compensación previstos en el presente convenio, pero siempre considerando los periodos en que no fueron disfrutados, procediendo entonces de la misma forma que la prescrita en el párrafo primero de la presente disposición.*

**Artículo 10. Festivos**

*El/a trabajador/a que realice la jornada laboral en domingo o festivo, de mutuo acuerdo con la empresa podrá:*

- a) Disfrutar, en compensación, de un día de descanso semanal.
- b) Percibir el abono correspondiente, según la normativa vigente.
- c) Acumular el descanso a los días de vacaciones reglamentarias.

*Los días 24 y 31 de diciembre se cobrará con la gratificación de festivos y el 25 de diciembre, 1 y 6 de enero se percibirán dos gratificaciones de festivos por cada uno de estos días. Estas gratificaciones serán de aplicación en todos los turnos.*

**Artículo 11.- Horas extraordinarias**

*Durante la vigencia de este convenio no se realizarán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante, podrán realizarse las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y las de carácter estructural.*

*Se considerarán horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor las trabajadas y empleadas en la reparación de siniestros o las que realicen para preverlos, y las horas estructuradas son las que con carácter extraordinario y esporádico se efectúen en el seno de una empresa para cubrir la realización de un trabajo que no fue posible prever ni sustituir por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.*

*Se le enviarán a la Delegación de Trabajo un informe mensual de la realización y los motivos de estas horas y será realizado conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección y, en su caso, por los delegados/as o delegado/a de personal.*

*El incumplimiento de lo pactado en este artículo, así como lo referente al artículo 35 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto Legislativo 1985, de 20 de agosto, se considerará falta grave a los efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.*

**Artículo 12.- Licencias**

*Previa solicitud de los/as trabajadores/as afectados/as, se concederá licencia retribuida y por el tiempo que se indica, en los casos siguientes:*

- Por el matrimonio del/a trabajador/a o constitución en pareja de hecho: 15 días naturales, antes o después siempre que se incluya el día del hecho.
- Por el matrimonio de hijos/as: 1 día natural.
- Por el nacimiento de hija/o o adopción: 3 días naturales si es en la provincia y 5 días si es fuera de ella. Si hubiera sido por cesárea, los días por parto pueden disfrutarse al salir del centro hospitalario.
- En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando el desplazamiento sea fuera de la provincia, el plazo será de 4 días.
- Por el fallecimiento de cónyuge, conviviente o familiares en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir: padres, madres, hijos/as, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos y nietos políticos: 3 días naturales si es en la provincia, y si es fuera de ella, 5 días naturales.
- Por el fallecimiento de parientes en el tercer grado, es decir, tíos, tíos políticos, bisabuelos políticos, biznietos políti-

cos, sobrinos y sobrinos políticos: 1 día natural.

- En los demás casos nos atenderemos a lo dispuesto en la legislación vigente.

- En el caso de asistencia al médico, el tiempo necesario con justificación y con un máximo de 3 horas. En el caso de desplazamiento al especialista se tendrá en cuenta la distancia y, en consecuencia, el tiempo indispensable.

- Por traslado de domicilio: 1 día.

- Por acompañamiento a familiares de primer grado a pruebas médicas, el tiempo necesario, avisando con antelación y debidamente justificado: 7 días máximos al año.

- Los permisos por nacimiento o enfermedad de familiares se podrán disfrutar dentro de un periodo de diez días que incluya la fecha del hecho causante.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 13.- Excedencias

Todo/a trabajador/a, con una antigüedad de por lo menos un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de 5 años, sin perder en ningún caso la antigüedad que tenía en el momento de solicitarla y siendo obligatorio para la empresa la concesión de la excedencia. Esta excedencia se podrá solicitar por un periodo inicial de un año con prórrogas sucesivas de un año hasta el máximo de cinco o bien en un único periodo por el tiempo máximo de cinco años.

En el caso de excedencia por maternidad será hasta 3 años, con reserva del puesto de trabajo el primer año.

#### Artículo 14.- Cambio de puesto de trabajo por embarazo

Las mujeres tendrán derecho a cambiar de puesto de trabajo, con el fin de que en ningún caso estén obligadas a desempeñar sus funciones en lugares radiactivos e infecciosos que supongan peligro para su estado.

#### Artículo 15.- Ropa de trabajo

Se le concederá a todo el personal la idónea y reglamentaria ropa de trabajo, buzo para el personal masculino y chaqueta y pantalón para el personal femenino cada 6 meses; zapatillas cada 3 meses; guantes cada 20 días y zuecos cada nueve meses. El personal tendrá que devolver la ropa y utensilios utilizados en el momento en que se produzca el relevo.

#### Artículo 16.- Incapacidad temporal transitoria

El/la trabajador/a que cause baja por accidente laboral, no laboral, maternidad, enfermedad profesional o enfermedad común percibirá el cien por cien del salario convenio desde el primer día de la baja, incluidas las pagas extras.

Artículo 17.- Extinción del trabajo en la contrata correspondiente

El personal de limpieza que realice su jornada en un centro de trabajo durante un periodo mínimo de dos meses, en el caso de cese de la contrata, tendrá derecho a continuar con la nueva empresa adjudicataria con los servicios de limpieza del centro. Esta nueva empresa adjudicataria tendrá el deber de

absorber a este personal respetándole la antigüedad y demás derechos adquiridos.

#### Artículo 18.- Garantías de los cargos sindicales

A causa de situaciones concretas, como son confección del cuadro de horarios, calendario de vacaciones, y acuerdo para la negociación colectiva, el empresario facultará reunirse en los locales de la empresa a los/as trabajadores/as y a sus representantes sindicales durante la jornada de trabajo, sin que pueda excederse de una hora en tales casos y de común acuerdo para la designación del día y hora, sin menoscabo de la realización de trabajos urgentes que pudieran surgir.

#### Artículo 19.- Vacaciones

A partir de 2006, incluido, el personal afectado por el presente convenio, con menos de quince años de antigüedad disfrutará de un mes natural de vacaciones anuales retribuidas, con quince años un día más, con veinte años 2 días más, con veinticinco años o más, 3 días más y con 30 años de antigüedad le corresponderán 4 días más. Estos días a mayores se disfrutará, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, fuera del calendario de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, no obstante, el personal que desee disfrutar las vacaciones en el resto de los meses del año y siempre de acuerdo con la empresa, recibirá una bolsa extra-salarial de 257,94 euros durante el periodo de vacaciones.

Los/as trabajadores/as que en el momento de disfrutar las vacaciones, se encuentren de baja por enfermedad o accidente tendrán derecho a disfrutarlas inmediatamente después de producirse el alta y dentro del año natural.

Se elaborará un calendario de vacaciones en cada empresa de acuerdo entre la empresa, el/la trabajador/a y el comité, de tal manera que los/as trabajadores/as disfruten de sus vacaciones rotativamente, respetando la legislación vigente. El personal del turno de noche percibirá también la gratificación de nocturnidad en la retribución de vacaciones.

- Con carácter general, el supuesto de IT sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones no las suspenderán, considerándose disfrutadas. Cuando un proceso de IT tenga lugar durante el disfrute de las vacaciones y dure más de 15 días, una vez solicitada por el trabajador o trabajadora se cambiarán las fechas. En este caso, no habrá derecho a percibir la bolsa extra-salarial a que hace referencia el artículo 19.

#### Artículo 20.- Control médico

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a efectuar una revisión médica anual. La revisión será a cargo de la empresa, se hará en horas de trabajo y los resultados del reconocimiento médico se les entregarán a los trabajadores/as.

#### Artículo 21.- Comisión Paritaria

Para la interpretación y cumplimiento de lo pactado en el presente convenio y, en general, para cuantas cuestiones se deriven de su aplicación, se establece una comisión paritaria que estará integrada por los siguientes miembros:

Parte económica: "Asociación de Empresarios de Limpieza de Instituciones Sanitarias del Sergas de Ourense".

Parte social: centrales sindicales firmantes del presente convenio (Confederación Intersindical Gallega, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras).

#### Artículo 22.- Jubilaciones

Todo/a trabajador/a afectado/a por el presente convenio podrá solicitar la jubilación a los 64 años al amparo de lo previsto en el RDL 15/1981, de 28 de agosto; en este supuesto la empresa se verá obligada a contratar a otro/a trabajador/a



perceptor/a de desempleo o joven demandante del primer empleo a través de un contrato de idéntica naturaleza.

#### Jubilación a tiempo parcial

Todo trabajador o trabajadora que reúna las condiciones exigidas, al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del ET, podrá solicitar la jubilación parcial en los términos previstos legalmente, por lo que la empresa estará obligada a facilitar la documentación necesaria para tramitar ésta. Para el ejercicio de este derecho, el presente artículo establece la siguiente regulación:

El trabajador/a tendrá el deber de comunicarle a la empresa, con un mes de antelación, la fecha en la que desee hacer efectiva dicha solicitud, indicando el porcentaje en la que se solicitará la jubilación parcial que deberá ser como mínimo del 25% y como máximo del 85%, manteniéndose la prestación laboral de la trabajadora o trabajador al servicio de la empresa por el tiempo restante, es decir, como mínimo el 15% y como máximo el 75%.

Las personas que se encuentran en jubilación parcial realizarán la siguiente jornada de trabajo:

- Jubiladas al 85%, realizarán una jornada del 15%, 34 días.
- Jubiladas al 82%, realizarán una jornada del 18%, 41 días.
- Jubiladas al 80%, realizarán una jornada del 20%, 46 días.
- Jubiladas al 78%, realizarán una jornada del 22%, 51 días.
- Jubiladas al 75%, realizarán una jornada del 25%, 58 días.

Al tiempo efectivo indicado, habrá que restarle los días adicionales de vacaciones previstos en el 1º párrafo del artículo 19, por razón de antigüedad y los días adicionales de libre disposición previstos en el artículo 27 del presente convenio, también por razón de antigüedad.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajadora o trabajador se establecerá el horario de prestación de servicios. En este sentido la empresa estará obligada a concentrar la jornada semanal o anual en el menor tiempo posible, si el trabajador así lo solicita.

b) El salario abonado en contraprestación lo percibirá el trabajador mensualmente en función de la jornada de trabajo restante.

c) La empresa estará obligada a firmar simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador. La duración de este contrato será como mínimo igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir los 65 años y por la jornada que este reduce.

No obstante lo anterior, el contrato del trabajador sustituido podrá ser a jornada completa e incluso simultanear la prestación de servicios con el sustituido.

d) Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance los 65 años, se produjera el cese del trabajador sustituido la empresa:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador, con el que concertará un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en el que se produjera el cese.

- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

e) El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su firma, le quede a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato y que deberá pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

#### Artículo 23.- Contratación

Las empresas adjudicatarias del servicio de limpieza de hospitales no podrán contratar personal a través de las empresas

de trabajo temporal (ETT), tanto para relevos de vacaciones, IT, etc., como para cualquier puesto de trabajo (ampliación del plantilla, puestos de nueva creación, etc.).

#### Artículo 24.- Copia básica del contrato

Las empresas les entregarán a los representantes legales de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos de trabajo que deben realizarse por escrito, de acuerdo con la Ley 2/1991, de 7 de enero.

#### Artículo 25.- Seguro de accidente

Las empresas suscribirán una póliza de seguro colectivo en favor de todos los trabajadores/as que presten sus servicios en los centros afectados por este convenio, que cubrirá como mínimo las siguientes garantías:

- Muerte o invalidez total: 18.030,36 euros.
- Invalidez absoluta o gran invalidez: 24.040,48 euros.

Dichas contingencias deberán derivarse de accidente laboral, incluido el accidente "in itinere" y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquéllas que les correspondan a los/as trabajadores/as en virtud de la legislación laboral vigente.

#### Artículo 26.- Días para asuntos propios

El trabajador/a, solicitándolos con la debida antelación, tendrá derecho a disponer de 10 días de licencia al año, no retribuidos por la empresa.

#### Artículo 27.- Días adicionales de libre disposición

Las trabajadoras/as disfrutarán de los siguientes días libres retribuidos:

- Con 18 años de antigüedad 2 días completos.
- Con 24 años, 3 días.
- Con 27 años, 4 días.
- Con 30 años, 5 días.
- Con 33 años, 6 días.
- Con 36 años, 7 días.

Y así sucesivamente un día más por cada trienio.

#### Disposiciones generales

Primera.- Todo lo que no se previó en el presente convenio, estará dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Empresas Dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, aprobada el 15 de febrero de 1975, así como en las demás disposiciones legales vigentes, que ambas partes acuerdan mantener como legislación subsidiaria para lo no previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Segunda.- Las empresas afectadas por este convenio deberán tener un ejemplar, así como la copia de los boletines de cotización de la Seguridad Social en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de todos los/as trabajadores/as, con el fin de que constaten su situación laboral.

Tercera.- Las partes firmantes del presente convenio son la "Asociación de Empresarios de Limpieza de Instituciones Sanitarias del Sergas de Ourense" y las centrales sindicales Confederación Intersindical Gallega, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras ambas con capacidad suficiente y legitimación de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.- Si se produjeran en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio bajas de trabajadores/as fijos/as de la plantilla de personal de los centros sanitarios afectados, éstas serán cubiertas por trabajadores/as por medio de contratos indefinidos.

Quinta.- Si se produce la revisión salarial, los atrasos producidos les serán abonados a los/as trabajadores/as antes de transcurridos los 30 días siguientes a aquél en que las empresas cobren del Sergas.



Sexta.- Las trabajadoras y trabajadores fijos/as tendrán preferencia por orden de antigüedad y de carácter voluntario para ocupar la plaza vacante en turno, planta o servicio que deje un o una trabajador/a fijo/a. Deberán estar en turno, planta o servicio un mínimo de cinco años. Al producirse la vacante es deber de la empresa proceder a su inmediata convocatoria. La antigüedad y la del centro de trabajo.

Para aspirar a una vacante de turno, planta o servicio será requisito imprescindible, tal como establece el artículo llevar 5 años ininterrumpidos en un mismo turno, planta o servicio.

Entendiendo que la conjunción disyuntiva "o" indica que para aspirar a la vacante es suficiente con acreditar los 5 años en cualquiera de los tres posibles destinos (turno, planta o servicio), ya que en caso contrario habría figurado la conjunción copulativa "y" que indica adición.

En consecuencia, para poder optar a un cambio de turno tendrá que llevar cinco años en el turno de origen, para poder optar a un cambio de planta o de servicio, tendrá que llevar cinco años en la planta o servicio. Será otorgada a la solicitante con más antigüedad en el centro de trabajo.

#### Anexo I. Salarios 2011 y 2012

Categorías; salario base.

Administrativos/as:

Jefe/a de 1ª; 732,36 euros.

Jefe/a de 2ª; 581,09 euros.

Cajero/l; 581,09 euros.

Oficial de 2ª; 573,29 euros.

Auxiliar; 556,46 euros.

Cobrador/a; 553,76 euros.

Mandos intermedios:

Encargado/a general; 684,43 euros.

Supervisor/a encargado/a zona; 595,38 euros.

Supervisor/a encargado/a sector; 573,29 euros.

Encargado/a grupo o edificio; 560,33 euros.

Responsable de equipo; 553,64 euros.

Personal obrero:

Especialista; 553,43 €.

Peón especializado; 553,43€.

Limpiador/a; 546,82 €.

Conductor/a- limpiador/la; 553,64 €.

Personal oficios varios:

Oficial; 553,64 €.

Ayudante; 546,82 €.

Peón; 546,82 €.

Trabajadores/as menores de 18 años; SMI.

#### Anexo II. Complementos

- El complemento de destino será de 254,14 euros/mes para todas las categorías. En concepto de atrasos desde el 1 de julio de 2008, cada trabajador percibirá la cantidad de 138,67 €.

- El complemento específico será de 210,57 €/ mes.

- El complemento de productividad es de 94,91 €/mes.

Complemento paga extra

De enero a diciembre: 38,98 euros/mes.

#### Anexo III. Plus profesional

Se abonará un plus profesional de importe equivalente al de la llamada "carrera profesional" establecido para el personal del Sergas, a todos aquellos trabajadores afectados por el presente convenio que tengan derecho a percibir éste con arreglo a los criterios fijados y determinados en la Resolución conjunta de 25 de octubre de 2007 (DOG 208 de 26.10.07 ) de la Secretaría General del Servicio Gallego de Salud y de la Dirección General de Recursos Humanos del Sergas, por la que

se ordena la publicación del acuerdo que regula el acceso extraordinario a la carrera profesional.

Este plus se abonará de manera prorrateada en cada una de las mensualidades.

El grado 2 se aplicará con efectos retroactivos al 1 de abril de 2010 y los atrasos serán abonados en el mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOP.

El grado 3 se aplicará con efectos retroactivos al 1 de julio de 2011 y los atrasos se abonarán en los dos meses siguientes a publicación del convenio en el BOP.

#### Anexo IV. Resolución de conflictos

Las partes firmantes acuerdan que, en caso que puedan surgir discrepancias en la negociación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

#### Anexo V. Denuncia

Para proceder a la denuncia del presente convenio se establece que la fórmula será por medio de comunicación de la parte denunciante a la otra parte en la que se expresará el deseo de denunciar y negociar un nuevo convenio. El plazo mínimo será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Acta de reunión de la Comisión Paritaria del Convenio de Limpieza de Instituciones Hospitalarias de la Seguridad Social de la Provincia de Ourense

Fecha: 06-08-2012

Hora: 12:00 h

Lugar: locales del sindicato Confederación Intersindical Gallega (CIG) situados en el parque de San Lázaro, n.º 12- 4º piso, 32003 Ourense.

Asistentes:

- Por la empresa:

• Asociación de Empresarios de Limpieza de Instituciones Sanitarias del Sergas de Ourense

- Por la parte social:

• Confederación Intersindical Gallega (CIG).

• Unión General de Trabajadores (UGT).

• Comisiones Obreras (CCOO).

Contenido:

Conforme al requerimiento efectuado por el Departamento Territorial de Ourense de la Consellería de Trabajo y Bienestar de la Xunta de Galicia, en el que, tras advertir los errores que contiene el texto del convenio colectivo para los años 2011 al 2013, que está en trámite de registro, se insta a su subsanación, se procede a convocar la reunión de la que da fe esta acta y en la que se toman los siguientes acuerdos en orden a lo requerido:

1. En el "Artículo 11. Horas extraordinarias" se acuerda aclarar el texto del último párrafo cuya redacción definitiva es la siguiente:

"El incumplimiento de lo pactado en este artículo, así como el referente al artículo 35 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se considerará grave a los efectos de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores".

2. En el "Artículo 22. Jubilaciones" se acuerda aclarar el texto de dicho artículo en el siguiente sentido: la alusión que se hace en el RD 14/1981, de 20 de agosto, contiene un error material, siendo el precepto legal correcto el RD 1194/1985, de 17 de julio, que es el que se acuerda que figure en el texto.

3. En el "Anexo II. Complementos" se acuerda aclarar el texto que queda tal como se reproduce a continuación:



**“Complementos**

– El complemento de destino será de 254,14 € al mes para todas las categorías.

– El complemento específico será de 210,57 € al mes.

– El complemento de productividad es de 94,91 € al mes.

– Complemento paga extra: de enero a diciembre 38,98 € al mes”.

Sin más asuntos que tratar y con la conformidad de todas las partes comparecientes, se firma la presente acta una vez leída y finalmente se acuerda remitir copia de ésta al Departamento Territorial de Ourense de la Consellería de Trabajo y Bienestar de la Xunta de Galicia, para que tenga constancia de los acuerdos adoptados y en su virtud tenga por corregidos los errores y proceda a la publicación del convenio colectivo.

Siguen las firmas.

**R. 3.596**

#### IV. ENTIDADES LOCAIS IV. ENTIDADES LOCALES

##### Amoeiro

Edicto

De conformidad co disposto nos artigos 63 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia e 46 e 47 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, resolvo delega-las funcións da Alcaldía no primeiro tenente de alcalde, don Adolfo González Novoa no período comprendido entre os días 27 de agosto e 2 de setembro de 2012, ámbolos dous incluídos, conferíndolle tódalas atribucións inherentes ó cargo da Alcaldía.

Mándao e asina o alcalde, don Rafael Rodríguez Villarino, en Amoeiro, o 24 de agosto de 2012.

Edicto

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 da Lei 5/1997, de 22 de julio, de Administración Local de Galicia y 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, resuelvo delegar las funciones de la Alcaldía en el primer teniente de alcalde, don Adolfo González Novoa en el período comprendido entre los días 27 de agosto y 2 de septiembre de 2012, ambos incluidos, confiriéndole todas las atribuciones inherentes al cargo de la Alcaldía.

Lo manda y firma el alcalde, don Rafael Rodríguez Villarino, en Amoeiro, a 24 de agosto de 2012.

**R. 3.592**

##### Celanova

Anuncio

En cumprimento do artigo 169.1, por remisión do 179.4, do Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais, ó non presentaren alegacións durante o prazo de exposición pública, quedou automaticamente elevado a definitivo o acordo plenario de aprobación inicial do Concello de Celanova, adoptado con data 31 de xullo de 2012, sobre transferencia de créditos entre aplicacións de gastos de distinto grupo de función que non afectan a baixas e altas de créditos de persoal, que se publica resumido por capitulos:

Altas en aplicacións de gastos:

Aplicación orzamentaria: Programa; económica; descrición; euros

231.0; 463.00; Mancomunidade. Acción social; 6.100,00

Total gastos; 6.100,00

Baixas en aplicacións de gastos:

Aplicación orzamentaria: Programa; económica; descrición; euros

162.0; 463.00; Mancomunidade. Recollida, eliminación e tratamento de residuos; 6.100,00

Total gastos; 6.100,00

Contra este acordo, en virtude do disposto no artigo 113 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora de bases de réxime local, os interesados poderán interpoñer directamente un recurso contencioso-administrativo na forma e prazos establecidos nos artigos 25 a 43 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da devandita xurisdición.

Sen prexuízo diso, a teor do establecido no artigo 113.3 da Lei 7/1985, a interposición do devandito recurso non suspenderá por si soa a efectividade do acto ou acordo impugnado.

Celanova, 3 de setembro de 2012. O alcalde.

Asdo.: Antonio Mouriño Villar.

Anuncio

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no presentarse alegaciones durante el plazo de exposición pública, quedó automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Celanova, adoptado en fecha 31 de agosto de 2012, sobre transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinto grupo de función que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, que se publica resumido por capitulos:

Altas en aplicacións de gastos:

Aplicación presupuestaria: Programa; económica; descripción; euros

231.0; 463.00; Mancomunidad. Acción social; 6.100,00

Total gastos; 6.100,00

Bajas en aplicacións de gastos:

Aplicación presupuestaria: Programa; económica; descripción; euros

162.0; 463.00; Mancomunidad. Recogida, eliminación y tratamiento de residuos; 6.100,00

Total gastos; 6.100,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente un recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha jurisdicción.

Sin perjuicio de eso, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Celanova, 3 de septiembre de 2012. El alcalde.

Fdo.: Antonio Mouriño Villar.

**R. 3.675**