

## CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa “AMALIS, S.A. (Persoal de limpeza que presta os seus servizos no Hospital do Meixoeiro)”, con número de código 3602061, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 24/05/2005, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e da parte social, polo comité de empresa e polas seccións sindicais de CC.OO. e UGT, en data 18/05/2005, a mesa negociadora estivo presidida por doña Pilar Cancela Rodríguez en calidade de mediadora do AGA. De conformidade co disposto no artigo 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

## ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

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

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DE AMALIS, S.A. QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL “HOSPITAL DO MEIXOEIRO” DE VIGO 2005/2008**

*ARTÍCULO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de limpieza que presta sus servicios en el Centro de Trabajo HOSPITAL DO MEIXOEIRO de VIGO para la Empresa adjudicataria del mencionado servicio y que actualmente es la Empresa AMALIS S.A. Afectando de igual manera a todas las empresas que en el futuro puedan resultar adjudicatarias de este Servicio.

*ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TEMPORAL*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años. Entrará en vigor el día de la firma del mismo, si bien sus efectos económicos se retrotraen al día 1 de Enero de 2005, siendo su duración hasta el día 31 de Diciembre del año 2008.

*ARTÍCULO 3.—DENUNCIA*

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si ninguna de las partes lo denunciase con un mes de antelación al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El convenio será de aplicación hasta que sea sustituido por otro.

*ARTÍCULO 4.—RETRIBUCIONES*

Las retribuciones correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio, que deberán percibir los trabajadores afectados por el mismo, se abonarán con los mismos conceptos y cuantías que las establecidas para el personal del SERGAS en las categorías de la Escala de Servicio del Grupo del Personal Subalterno (Grupo E), que se regulan en el Estatuto de Personal no Sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (Sueldo Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Productividad Fija y P.R.D. por Turnicidad). De tal forma que los incrementos retributivos que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente convenio serán aplicados igualmente a los afectados por el mismo.

En el supuesto de que el personal del SERGAS antes mencionado reciba alguna cuantía en concepto de revisión salarial, ésta será abonada igualmente al personal afectado por el presente Convenio.

Los pagos del salario mensual se realizarán el último día de cada mes.

*ARTÍCULO 5.—EQUIPARACION SALARIAL Y EN JORNADA*

Los trabajadores afectados por este convenio quedan equiparados salarialmente y en jornada al personal del SERGAS de las categorías de la Escala de Servicio del Grupo del Personal Subalterno (GRUPO E), que se regulan en el Estatuto de Personal no Sanitario al Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, de tal forma que a partir de esta equiparación, toda mejora que repercuta en la mencionada categoría, se aplicará igualmente a los trabajadores afectados por este convenio.

En relación con la equiparación salarial y en jornada pactada en el párrafo anterior, se pacta expresamente que si en un futuro desaparecieran las categorías de la Escala de Servicio del Grupo del Personal Subalterno (GRUPO E), que se regulan en el Estatuto de Personal no Sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, o variara su denominación, la equiparación que en este convenio se hace con dicha categoría y por tanto la referencia que, en los distintos artículos del presente convenio se hace a la misma, se deberá entender referida a aquella otra categoría o denominación que venga a sustituirla o comprenderla.

En el supuesto de que, desaparecidas las mencionadas categorías, no exista de forma clara y concreta una categoría profesional que la sustituya o comprenda, se acudirá a la Comisión Paritaria del Convenio para alcanzar un acuerdo en tal sentido y en el caso de no concretarse el acuerdo en el seno de este órgano, se acudirá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el AGA.

#### ARTÍCULO 6.—ANTIGÜEDAD

Por cada tres años de servicio ininterrumpido, los trabajadores percibirán en concepto de Antigüedad las siguientes cuantías:

- Todos aquellos trienios que hayan vencido con anterioridad al 01.01.95 quedarán establecidos en la cantidad de 22,89 € /mensuales, manteniéndose tal cuantía invariable a partir de dicha fecha.
- Todos los trienios que venzan a partir del 01.01.95 se abonarán con la misma cuantía que en el momento del vencimiento tengan establecido el personal del SERGAS, para las categorías que se mencionan en el art. 4 del presente convenio (Grupo E).

#### ARTÍCULO 7.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá dos pagas extraordinarias, que se denominarán de Verano y Navidad, en la misma cuantía que el personal del SERGAS, para las categorías que se mencionan en el art. 4 del presente convenio (Grupo E), es decir, una mensualidad de Salario Base, Complemento de Destino y Antigüedad

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

- Paga de Verano: del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.  
Fecha de pago: 15 de julio.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.  
Fecha de pago: 15 de diciembre.

#### ARTÍCULO 8.—NOCTURNIDAD

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán en concepto de plus de nocturnidad la misma cuantía que por tal concepto perciba el personal del SERGAS a que se hace referencia en el art. 4 de este convenio (Grupo E).

Asimismo, se creará una lista para todos aquellos trabajadores que quieran suplir algunas de las vacantes que existen o puedan surgir en el turno de noche, por bajas y vacaciones.

Si se creara algún puesto en el turno de noche, este sería cubierto por el trabajador con mas antigüedad en nómina.

Las personas que suplan los descansos del personal de noche, lo cobrarán por días trabajados.

#### ARTÍCULO 9.—TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El personal que trabaje en Domingos y Festivos percibirá en concepto de Plus Festivo o Complemento de Atención Continuada modalidad B, la misma cuantía y en las mismas condiciones que el personal del SERGAS a que se hace referencia en el art. 4 de este convenio (Grupo E).

#### ARTÍCULO 10.—JORNADA LABORAL

La jornada laboral ordinaria será de 7 horas diarias por día de trabajo, siendo, en cómputo anual, la misma que en cada momento tenga establecida el SERGAS (Servicio gallego de Salud) para las categorías de la Escala de Servicio del Grupo del Personal Subalterno (Grupo E), que se regulan en el Estatuto de Personal no Sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

El calendario de los descansos del personal para los respectivos turnos, será realizado trimestralmente y deberá ser colocado en los tablones pertinentes, en la semana correspondiente al día quince, del último mes del trimestre anterior. En el calendario no estarán reflejados los días denominados moscosos que hayan sido solicitados.

El descanso semanal del domingo, así como de los festivos reglamentarios anuales, podrá coincidir o no con el día correspondiente, siendo en este último caso compensado con el descanso en cualquier otro día laborable de la semana.

Los trabajadores con jornada ordinaria dispondrán de 30 minutos diarios para tomar alimentos, considerándose dicho descanso como trabajo efectivo.

#### ARTÍCULO 11.—LICENCIAS

Previo solicitud de los trabajadores afectados, se considerará licencia retribuida por el tiempo y en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, 18 días naturales en el año 2005, 19 días naturales en el año 2006 y 20 días naturales a partir del año 2007.
- b) Matrimonio de padres, hijos o parientes que convivan con el trabajador, 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa, 6 días laborables.
- d) Fallecimiento de Cónyuge: 5 días naturales  
Padres suegros e hijos: 4 días naturales.  
Hijos políticos: Tres días

Hospitalización, intervención quirúrgica que conlleve convalecencia o enfermedad grave:

Del cónyuge, 5 días naturales.

Padres, suegros, hijos e hijos políticos, 3 días naturales.

Fallecimiento, enfermedad o accidente grave u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

Si entre el trabajador y los parientes anteriormente detallados hubiera convivencia, la licencia sería de 5 días naturales. Lo mismo ocurriría si el fallecimiento o enfermedad grave de los parientes anteriores se produjera fuera de la plaza donde está ubicado el domicilio del Hospital do Meixoeiro.

Las licencias por intervención quirúrgica y por hospitalización de este apartado d), se podrán disfrutar a opción del/ la trabajador/a, o en el momento del hecho causante, o cuando el familiar obtenga el alta médica para irse a su domicilio, debiendo disfrutarse la licencia íntegramente o en un momento o en otro, sin que se pueda fraccionar su disfrute.

- e) Fallecimiento de tío consanguíneo, 1 día natural. Si hubiera convivencia entre el trabajador y el fallecido, la licencia será de 2 días naturales.

Fallecimiento de tío por afinidad, 1 día natural

- f) Traslado de domicilio, 2 días laborables.

- g) Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial, académico y profesional, tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta seis días al año para concurrir a exámenes, previa comunicación del trabajador a la dirección de la empresa con quince días de antelación y justificación correspondiente.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Los/as trabajadores/as que tengan que presentarse a una citación judicial, tendrán derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a la misma.

Igualmente el trabajador, solicitándolo con la debida antelación tendrá derecho a disponer de hasta 5 días de licencia y una vez al año, no retribuidas por la empresa.

En los casos de licencias referidas a esposo/ a o cónyuge, igualmente se referirá a compañero/ a en situación estable, siempre que se acredite la convivencia mediante certificación oficial.

#### ARTÍCULO 12.—EXCEDENCIAS

Todo trabajador fijo con una antigüedad al menos de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes y no mayor de cinco años.

El trabajador excedente, cuando su categoría se encuentre entre los pertenecientes a los grupos de personal subalterno y obrero, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un período máximo de cinco años. La reincorporación a la empresa habrá de ser solicitada con un preaviso de tres meses.

Excepcionalmente, cuando la solicitud de excedencia sea por un tiempo máximo de dos a cinco años, el trabajador tendrá derecho a reintegrarse en la empresa en cualquier momento durante el plazo del primer año de dicha excedencia. En todo caso, el trabajador habrá de poner en conocimiento del empresario su intención de volver a la empresa con una antelación mínima de un mes. Pasado el primer año del ejercicio de la excedencia sin que el trabajador hiciera uso de su derecho, ya no podrá volver a la empresa hasta agotar el período total de excedencia solicitada.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

#### ARTÍCULO 13.—PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE EMBARAZO

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a que se les cambie el puesto de trabajo a otro más acorde con su estado. En esta materia se estará en todo caso a lo establecido en el R.D.L. 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre, en lo que sea de aplicación a esta materia.

En todo caso se respetará la legislación vigente en cada momento en la materia.

#### ARTÍCULO 14.—CONTROL MÉDICO OBLIGATORIO

Todo el personal comprendido en el presente Convenio, tendrá el derecho a efectuar dos revisiones médicas al año a cargo de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que incluya las pruebas de audiometría, control de vista, análisis de sangre, análisis de orina, espirometría y exploración clínica.

Asimismo a las trabajadoras se le realizarán las pertinentes pruebas ginecológicas, de carácter voluntario.

La campaña de vacunación voluntaria consistirá en las correspondientes pruebas para la Hepatitis B y Tétanos.

El/ la trabajador/a que por cualquier causa no desee someterse a los controles médicos, deberá notificarlo por escrito.

#### ARTÍCULO 15.—ROPA DE TRABAJO

Se proveerá a todos los trabajadores de la siguiente ropa de trabajo:

##### *Personal femenino:*

- 1 pijama cada seis meses.
- 1 par de zuecos o zapatillas cada seis meses.
- 1 rebeca cada dos años.

##### *Personal masculino:*

- 1 camisa y pantalón cada seis meses.
- 1 par de zapatillas o zuecos cada seis meses cada seis meses.
- 1 cazadora al año.
- 1 prenda de abrigo cada tres años.

Si es necesario renovar la prenda de abrigo del personal masculino antes de los tres años, debido a un deterioro inusual en el uso normal del trabajo, el trabajador deberá aportar la prenda usada.

Fecha de entrega: primera semana de enero y la primera semana de junio de cada año.

Además de lo establecido se dotará a los trabajadores de aquellos elementos de protección personal que puedan necesitar en el desempeño de sus funciones.

Las trabajadoras que, en el momento de recibir la ropa de trabajo, se encuentren en situación de embarazo, deberá serle entregada una ropa acorde con su estado.

Se gestionará con la Dirección del Hospital la posibilidad de que la Ropa de Trabajo sea lavada en el propio centro hospitalario. En cualquier caso la empresa la lavará lo necesario con un máximo de dos veces por semana.

#### ARTÍCULO 16.—JUBILACIÓN

##### *a) Jubilación parcial*

Al amparo de lo establecido en el Artículo 166 de la LGSS y 12.6 del ET, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida, es decir 60 años, podrán acceder a la jubilación parcial, reduciendo su jornada de trabajo y salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

La prestación del 15 % de jornada que corresponda de trabajo efectivo, podrá realizarse, diariamente, semanalmente o acumularse concentrando los periodos de trabajo en meses determinados, previo acuerdo con la empresa.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se establecen las exenciones siguientes:

- a) Con veinticinco años de antigüedad, el trabajador quedará exento de trabajar el 100% de jornada de trabajo efectivo.
- b) Con veinte años de antigüedad, el trabajador quedará exento de trabajar el 75 % de jornada de trabajo efectivo.
- c) Con quince años de antigüedad, el trabajador quedará exento de trabajar el 50 % de jornada de trabajo efectivo.

##### *b) Jubilación anticipada*

Los trabajadores que cumplan la edad de 64 años y demás requisitos exigidos, podrán acogerse

a la modalidad de jubilación determinada en el R.D. 1194/85, a cuyo efecto la empresa se obliga a contratar simultáneamente en el lugar del jubilado a otro trabajador, de acuerdo con lo establecido en el mencionado real decreto.

##### *c) Jubilación forzosa*

Como política de fomento de empleo e independientemente de lo previsto en el Artículo apartado anterior, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años, salvo pacto individual de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

#### ARTÍCULO 17.—COMPLEMENTO DE IT, ACCIDENTE Y MATERNIDAD

1. En los supuestos de enfermedad común y accidente laboral, los trabajadores percibirán el 100% del salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico, productividad fija, PRD por Turnicidad y Plus de Nocturnidad, en su caso, desde el primer día de la baja, mientras continúe la situación de IT y el trabajador permanezca de alta en la empresa.

Las Pagas Extraordinarias se percibirán completas, en todos los casos de I.T.

Para los casos de maternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

2. Los trabajadores/as que hayan prestado servicios en el centro de trabajo de forma interrumpida durante todo el año natural, y no hayan estado en situación de incapacidad temporal en el año 2005 mas de 15 días, percibirán un complemento de 205 €..

A partir del año 2006, para aquellos trabajadores que no hayan estado en situación de incapacidad temporal mas de 16 días el complemento pasará a ser de 220 €.

A partir del año 2007, para aquellos trabajadores que no hayan estado en situación de incapacidad temporal mas de 17 días el complemento pasará a ser de 250 €.

A partir del año 2008, para aquellos trabajadores que no hayan estado en situación de incapacidad temporal mas de 20 días el complemento pasará a ser de 275 €.

#### ARTÍCULO 18.—ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL

En esta materia será de aplicación lo establecido en cada momento en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Pontevedra.

#### ARTÍCULO 19.—VACACIONES

El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones retribuidas, a disfrutar entre los meses de Julio a Septiembre, ambos inclusive.

Los turnos de vacaciones serán rotativos.

En el supuesto de estar en IT en el momento de iniciar las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a su disfrute en otro momento, fuera del período vacacional. Asimismo en caso de hospitalización del trabajador durante el disfrute de sus vacaciones, éstas se interrumpirán, pudiendo el trabajador disfrutar los días que esté hospitalizado y coincidan con sus vacaciones, a continuación de la terminación de las mismas.

Además se tendrá derecho al mismo número de días de permiso, de los denominados "moscosos", que disfrute el personal del SERGAS de las categorías de la Escala de Servicio del Grupo del Personal Subalterno (Grupo E), que se regulan en el Estatuto de Personal no Sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, y que actualmente están establecidos en la cuantía de 9 días anuales.

Para el disfrute de estos días de permiso denominados "moscosos", que se regulan en el apartado anterior, se actuará de la siguiente forma:

- a) El trabajador/ra lo solicitará por escrito en el documento que a tal efecto confeccione la empresa.
- b) El documento se extenderá por triplicado, de forma que una copia sea para el trabajador/ra solicitante, otra para la empresa y otra para el Comité, debiendo contestar esta en el plazo de una semana..
- c) En el documento se hará constar el nombre del trabajador/ra la fecha de solicitud y la fecha en que se pretende llevar a cabo el descanso del día correspondiente.

d) Si hay varias peticiones para un mismo día, y no se pudiera conceder el descanso a todas, se actuará por antigüedad en la petición, teniendo preferencia la persona que lo haya solicitado con anterioridad. En caso de existir varias peticiones con la misma fecha, y ser imposible el disfrute de todos, se sorteará entre los que coincida la solicitud.

e) En cualquier caso y de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, para el disfrute de estos días de permiso se tendrá siempre en cuenta las necesidades del servicio.

Todos los trabajadores/ as afectados por este convenio, en el abono de las vacaciones se incluirá una gratificación por importe de 140 € anuales para el año 2005, que pasará a ser de 160 € anuales en el año 2006, 200 € anuales en el año 2007 y 220 € anuales en el año 2008.

#### ARTÍCULO 20.—DERECHOS SINDICALES

En todo lo relacionado con este tema se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S., determinándose que cuando un representante legal de los trabajadores deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación, deberá comunicarlo a la misma como mínimo el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se habrán de justificar. Como justificante será válido el comprobante de los organismos oficiales o de la Central Sindical correspondiente.

Los componentes del Comité de Empresa tendrán un crédito de 24 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las horas sindicales, en cómputo mensual, podrán acumularse en uno o más miembros del Comité de Empresa. Asimismo se establece que cualquier miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ceder todas o parte de sus horas sindicales en favor del responsable de la sección sindical correspondiente, previa comunicación a la empresa, sin que ello genere derecho alguno a horas sindicales para tales representantes.

Descuento en nómina de la cuota sindical

La empresa, previa la correspondiente petición por escrito del trabajador, descontará de su nómina la cuota sindical, enviando dicho importe a la Central Sindical a la que esté afiliado el trabajador.

#### ARTÍCULO 21.—ASAMBLEAS

Los trabajadores afectados por el presente convenio, dispondrán de 20 horas al año para celebrar asambleas durante la jornada laboral, pudiendo celebrarse un máximo de 2 asambleas al mes, debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en las que bastará con preavisar con 24 horas de antelación.

*ARTÍCULO 22.—FORMACION CONTINUADA DEL PERSONAL*

La empresa impartirá como mínimo una vez al año, entre su personal, cursillos con miras al perfeccionamiento del servicio y, en lo menester, al reciclaje e información sobre nuevas técnicas y medidas de Seguridad y Salud Laboral.

*ARTÍCULO 23.—COMISIÓN PARITARIA*

Las partes firmantes del convenio son, en representación de los trabajadores, los componentes del Comité de Empresa que constan en el Acta Final de Convenio, representantes del personal de limpieza que presta sus servicios en el Hospital Do Meixoeiro de Vigo, así como los representantes de las Secciones Sindicales de U.G.T., y CC.OO., respectivamente, y por otro lado representación legal de la empresa Amalis S.A.

En aplicación de lo establecido en el Artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores. Cada una de las partes se podrán asistir de los asesores que estimen conveniente, con derecho a voz pero sin voto.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y por consiguiente, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes, así como a las disposiciones contenidas en el A.G.A. para la solución extrajudicial de conflictos laborales.

*ARTÍCULO 24.—MOVILIDAD GEOGRÁFICA*

La empresa respetará a los trabajadores adscritos al centro de trabajo HOSPITAL DO MEIXOEIRO su permanencia en dicho centro del que no podrán ser trasladados más que en virtud de acuerdo entre las partes, por motivo de fuerza mayor, o por causas ajenas a la organización de la empresa. En este último supuesto, caso de desacuerdo entre las partes, o desacuerdo en el período de consultas a que se refiere el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la divergencia se someterá a las disposiciones previstas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (DOGA de 4 de mayo de 1995).

*ARTÍCULO 25.—SEGURO DE ACCIDENTES*

La empresa concertará un seguro de accidentes para sus trabajadores, que cubra el riesgo de fallecimiento o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por causa de accidente de trabajo, por importe de:

- Fallecimiento e Incapacidad Permanente Total: 12.405,- €
- Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez: 15.506,- €

*ARTÍCULO 26.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD*

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituirá el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario para entender de las cuestiones correspondientes. En concreto la empresa se compromete a desarrollar lo establecido en los Artículo 33 al 40 de la L.P.R.L. dada la importancia que tienen estos artículos para la mejora de las condiciones laborales en el centro de trabajo.

*ARTÍCULO 27.—ASISTENCIA A CONSULTORIOS MÉDICOS*

Todos los trabajadores tendrán derecho a tres horas cada vez que hayan de asistir a la consulta del médico de cabecera. Cuando el médico de cabecera que le corresponda al trabajador tuviera su consultorio en localidad distinta de aquella en que prestan sus servicios los trabajadores, éstos dispondrán del tiempo necesario.

El trabajador que haya de acudir a un consultorio médico está obligado a avisar anticipadamente a la empresa, debiendo justificar, por otra parte, que fue atendido por el médico de cabecera.

Para su asistencia a la consulta del especialista, los trabajadores tendrán derecho a todo el tiempo necesario previa presentación del volante del médico de cabecera. Además, tendrán derecho a un día de asistencia al especialista fuera de la localidad.

Asimismo tendrán derecho a 3 horas para asistir al consultorio médico con hijos menores de 14 años o hijos minusválidos, cualquiera que sea su edad, con un máximo de tres veces al mes, siempre que su jornada laboral sea coincidente con el horario de consulta médica y con el horario de trabajo de su cónyuge o compañero/ a.

Los procesos de rehabilitación no tendrán la consideración de consulta médica a efectos del derecho regulado anteriormente.

*ARTÍCULO 28.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR*

En los casos de faltas graves o muy graves cometidas por algún trabajador/a, la Empresa deberá dar audiencia previa a éste y al Comité de Empresa, antes de la imposición de la sanción correspondiente.

**ARTÍCULO 29.—VACANTES Y SUSTITUCIONES**

En el año 2005 la plantilla se verá incrementada en tres personas, dos a la firma del presente convenio, -una limpiadora en turno de mañana y otra limpiadora para el turno de tarde-, y un limpiador con fecha 1 de julio de 2005 en el turno de tarde.

En el año 2008 la plantilla se incrementará en una persona mas.

Los/ as trabajadores/as adscritos a cualquiera de los turnos tendrán preferencia para cubrir las vacantes de su misma categoría profesional, producidas en todos los turnos, y que la empresa considere necesario cubrir, por vacaciones, excedencias, maternidad, nuevas contrataciones y bajas de I.T. de duración superior a 7 días. En esos supuestos las personas que se contraten para cubrir tales vacantes pasarán a prestar sus servicios en el turno de tarde independientemente de que el/la trabajador/a en situación de I.T., maternidad, etc. sea del turno de mañana.

Aquellas personas que tengan derecho a cubrir una vacante de acuerdo con el orden de preferencia que se establezca de forma conjunta por el Comité de Empresa y la Empresa, y no la cubra, pasará automáticamente al último lugar de la lista de preferencia.

Las trabajadoras independientemente de la cláusula de rotación que tengan en su contrato inicial al quedar fijos de empresa no se les podrá cambiar de turno, salvo lo acordado en el apartado primero.

Las personas que se relacionan en el Anexo II de este convenio tendrán preferencia para cubrir aquellos contratos de trabajo, fijos o de Interinidad, de categoría de Limpiador/a que suscriba la Empresa en el Hospital Do Meixoeiro. En los casos de interinidad se contratará a los/as trabajadores/as de forma rotatoria y en los casos de contratos fijos será la Empresa quien libremente determine en cada momento, las personas del Anexo mencionado que deban ser contratadas.

Los trabajadores que vienen hasta la fecha cubriendo bajas, vacaciones, etc., serán incluidos en la lista mencionada del anexo II, no obstante, las once personas que hasta la fecha estaban incluidas en dicha lista, mantendrán, como condición mas beneficiosa, la preferencia para cubrir aquellos contratos de trabajo, fijos o de Interinidad, de categoría de Limpiador/a que suscriba la Empresa en el Hospital Do Meixoeiro, dicha lista, quedará abierta para posibles nuevas incorporaciones de trabajadores/as, una vez que estos hayan prestado sus servicios en el centro.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para desarrollar con posterioridad a la firma de éste el orden de preferencia así como las situaciones de excepcionalidad que se puedan dar en los contratos de interinidad.

No se podrá realizar contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) para cubrir vacantes de carácter temporal, ni vacantes definitivas.

**ARTÍCULO 30.—ANTICIPOS**

La empresa dispondrá de un fondo de 6.000,- € , cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/as fijos que lo soliciten. Las condiciones de concesión de los préstamos serán las siguientes:

1.—El límite por préstamo individual será de 600 € por trabajador/a y año natural.

2.—Un mismo trabajador/a no podrá disfrutar de más de un préstamo por año natural.

3.—El préstamo concedido deberá ser reintegrado a la empresa por el trabajador, en un período máximo de 6 meses, desde la fecha de concesión.

4.—Los préstamos no devengarán interés alguno.

**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

**CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

En todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente, con exclusión expresa del Convenio Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Pontevedra, así como de cualquier otro Convenio Colectivo, excepto el Artículo 23 del vigente Convenio Colectivo Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales.

**CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, se aplicará en las mismas condiciones al personal fijo de plantilla y al personal contratado, en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo que lleve en la empresa.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL (01.01.05 AL 31.12.05)**

SALARIO BASE	
Encargado. . . . .	505,14,- € / mes
Responsable de Equipo. . . . .	505,14,- € / mes
Especialista. . . . .	505,14,- € / mes
Peón Especializado. . . . .	505,14,- € / mes
Conductor-Limpiador. . . . .	505,14,- € / mes
Limpiador/a. . . . .	505,14,- € / mes
Peón. . . . .	505,14,- € / mes

COMPLEMENTO DE DESTINO. . . . .	216,10,- € / mes
COMPLEMENTO ESPECIFICO . . . . .	194,53,- € / mes
PRODUCTIVIDAD FIJA . . . . .	61,95,- €/ mes

Según los anteriores conceptos, la distribución de las retribuciones en cómputo anual será la siguiente:

Salario Base	505,14,- X 14 = 7.071,96,- € / año
Compl. Destino	216,10,- X 14 = 3.025,40,- € / año
Compl. Específico	194,53,- X 12 = 2.334,36,- € / año
Productividad fija	61,95,- x 12 = 743,40,- € / año
<b>T O T A L</b>	<b>13.175,12,- € / año</b>

ANTIGÜEDAD: (Trienios que venzan a partir del 01.01.95):  
12,38,- € / mes x 14 Pagas.

PLUS FESTIVO (Compl. Atención Continuada Modalidad B):  
34,54,- € / Festivo Trabajado

NOCTURNIDAD (Compl. Atención Continuada Modalidad A):  
264,34,- € / mes. x 12 Pagas.

PRD POR TURNICIDAD (Turno rotatorio simple):  
14,57,- € / mes x 12 Pagas.

(Turno rotatorio complejo):  
29,13,- € / mes x 12 Pagas.

#### ANEXO II

#### RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS CON PREFERENCIA PARA CUBRIR VACANTES Y SUSTITUCIONES

- Crespo Barciela, Olivia
- Santiso Penabella, Isabel
- Alfonso Cabaleiro, Salud
- Hermida Rodríguez, Marcelina
- Carrera Alves, M<sup>a</sup> Jesús
- Monteagudo Martínez, Ana Isabel
- Hermida Rodríguez, Ana M<sup>a</sup>
- Soliño Hermelo, Mercedes
- Blanco Domínguez, Josefa
- Barreiro Vázquez, Amparo
- Cabadas Guisande, Carlos

#### ANEXO III

#### RELACION DE TRABAJADORES/AS FIJOS DEL TURNO DE TARDE CON PREFERENCIA PARA CUBRIR VACANTES DEL TURNO DE MAÑANA SEGÚN ART. 29 DEL CONVENIO COLECTIVO

Nº DE PREFE- RENCIA	APELLIDOS Y NOMBRE
01	VICENTE CORREA MARIA TERESA
02	CASTRO ALVAREZ MARIA CARMEN
03	ARAUJO COLLAZO FRANCISCA
04	ALONSO GOMEZ MARIA BEGOÑA
05	CASAL CARREIRA MARIA JOSE
06	COTO PEREIRO MARIA JESUS
07	LAGO LAGO TERESA
08	FERNANDEZ ALVAREZ CARMEN

09	LUIS ALONSO AMELIA
10	MARTINEZ GIRADLES EMILIA
11	ALVAREZ GONZALEZ SONIA
12	COUÑAGO ALVAREZ MONICA
13	CASAL CARREIRA PILAR
14	IGLESIAS MONTES LUISA
15	FEROS IGLESIAS ROSA MARIA
16	ROMERO VICENTE CARMEN
17	QUEIJA QUEIJA GLORIA
18	RODRIGUEZ LORENZO YOLANDA
19	CAMPOS RODRÍGUEZ ROSA ANA
20	ALVARADO PEREZ ROSA MARIA
21	VISO BANDE BEGOÑA
22	MIGUEZ LORENZO TERESA
23	ALONSO ESPERON CARMEN
24	PIÑON PAZOS MARIA AMPARO
25	RIVERA FERNÁNDEZ EMILIA
26	CASAL LORENZO MARIA DOLORES
27	GOMEZ TEIXEIRA MARIA
28	LARRALDE GONZALEZ BEGOÑA
29	SIO CASTRO CANDIDA
01	GIL HESSELD AHL JORGE
02	LORENZO CABRERA EDUARDO
03	ALONSO DE LA CAMPA HORACIO
04	BLANCO MONTOTO JOSE LUIS
05	LAMEIRO CERDEIRA LUIS ANIBAL
06	GONZALEZ RODRÍGUEZ JOSE MANUEL
07	YAÑEZ RODRÍGUEZ LUIS
08	GARCIA ALONSO PEDRO
09	GONZALEZ JUNCAL CARLOS
10	COMESAÑA SALGUEIRO VALENTIN

#### ASISTENTES

*Por el Comité de Empresa:*

- María Jesús Otero Fontán
- Carmen Fernández Álvarez
- Edelmiro Martínez Troncoso
- Pablo Suárez Iglesias
- M<sup>a</sup> José Martínez Moreno

*Sección Sindical U.G.T.*

- Horacio Alonso de la Campa

*Sección Sindical CC.OO.*

- Joaquín Martínez Fernández

*Asesores Sindicales*

- José Antonio Pérez Rodríguez UGT.
- Francisco Estévez Rodríguez CC.OO.

*Por la Empresa:*

- Reyes García Alonso
- Miguel Garrido Serrano

En la ciudad de Vigo, siendo las 10:30 horas del día 18 de mayo de dos mil cinco, se reúnen las personas expresadas al margen, quienes constituyen la comisión negociadora del Convenio Colectivo del personal de limpieza que prestan sus servicios en el HOSPITAL DO MEIXOIRO de Vigo. Asimismo asiste a esta Mesa Negociadora, para presidir y moderar las reuniones D<sup>a</sup> Pilar Cancela Rodríguez, en calidad de mediadora del AGA.

Abierta la sesión, una vez más, los asistentes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos para la negociación del Convenio Colectivo, que es objeto de esta reunión, y tras las debidas discusiones y deliberaciones de las propuestas y contrapropuestas presentadas por una y otra parte, y de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores así como lo acordado en el Acta de constitución de esta Comisión Negociadora, se adoptan los acuerdos y conclusiones que una vez redactados y aprobados constituyen el Convenio Colectivo objeto de negociación.

Como consecuencia de lo anterior y estimándose cumplidos todos los requisitos y trámites legales reglamentarios, los asistentes por unanimidad, adoptan los siguientes

#### A C U E R D O S

Primero.—Aprobar el texto del Convenio Colectivo del Personal de Limpieza del Centro de Trabajo HOSPITAL DO MEIXOEIRO de Vigo; cuyo texto ha sido leído y considerado conforme, siendo firmado por todos los asistentes, dándolo como válido y ejecutivo.

Segundo.—Dar a dicho convenio el trámite legal, haciéndolo llegar con sus copias correspondientes a la Autoridad Laboral competente para su visado y registro y ulterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y PARA QUE ASI CONSTE, se redacta la presente acta, firmándola los asistentes en prueba de conformidad, en la ciudad y fecha al principio expresadas.

Vigo, 30 de maio de 2005.—O Delegado Provincial, Joaquín Macías Sánchez. **2005005480**

## Consellería de Innovación, Industria e Comercio

### DELEGACIÓN PROVINCIAL

#### PONTEVEDRA

*Resolución do 6 de xullo de 2005 da Delegación Provincial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen. (Número expediente: IN407A 2005/218-4).*

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se detallan:

*Solicitante:* Central Eléctrica Sestelo y Cía., S.A.

*Enderezo social:* Gabino Bugallal, 44. 36860 Pontearreas.

*Denominación:* Reforma LMT Covelo-Aldir.

*Situación:* Concello de Covelo.

#### *Descricións técnicas*

LMT, aérea a 20 KV con conductor LA-110 m de lonxitude, desde Covelo ata Aldir, no concello de Covelo.

Cumprido-los trámites ordenados na Lei 54/1997, do 27 de novembro, e no capítulo II, título VII, do R.D. 1955/2000, esta Delegación Provincial.

*Resolve:* Autorizar e aproba-lo proxecto de execución das devanditas instalacións, nas que as características axustaranse en tódalas súas partes ás que figuran no mesmo e ás condicións técnicas e de seguridade establecidas nos regulamentos de aplicación e nos condicionados establecidos polos ministerios, organismos ou corporacións que constan nos expedientes.

O prazo de posta en marcha da instalación, de acordo co artigo 132 do R.D. 1.955/2000, será de doce meses a partir da recepción da presente resolución. A efectos da posible solicitude de prórroga, o petionario deberá ter en conta o disposto no Capítulo IV do D. 1.775/67, do 22 de xullo.

Contra a presente resolución poderá interpoñer recurso de alzada ante o Excmo. Sr. Conselleiro de Innovación, Industria e Comercio no prazo de un mes contado a partir do día seguinte ó da notificación desta resolución; tamén poderá interpoñer calquer outro recurso que estime pertinente o seu deureito.

Pontevedra, a 6 de xullo de 2005.—A Delegada Provincial, Carmen Bianchi Valcarce. **2005007345**

*Resolución do 6 de xullo de 2005 da Delegación Provincial de Pontevedra pola que se autoriza e aproba o proxecto de execución das instalacións eléctricas que se describen. (Número expediente: IN407A 2005/219-4).*

Visto o expediente para outorgamento de autorización administrativa e aprobación do proxecto de execución das instalacións eléctricas que a continuación se detallan:

*Solicitante:* Central Eléctrica Sestelo y Cía., S.A.

*Enderezo social:* Gabino Bugallal, 44. 36860 Pontearreas.

*Denominación:* LMT, CT EDF. Residencial Mondariz Balneario.

*Situación:* Concello de Mondariz Balneario.

#### *Descricións técnicas*

LMT, subterránea a 20 KV de 320 m de lonxitude, con orixe na LMTS de Mondariz Balneario, entre os CC.TT. As Fontes e Gran Hotel, e remate