

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE LUGO

<http://www.diputacionlugo.org/>

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Al año.....36,06 €
Al semestre.....24,04 €
Mas gastos de envío
Los municipios de la provincia recibirán gratuitamente una suscripción.

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Por ejemplar de hasta 8 páginas0,60 €
Por ejemplar de más de 8 y hasta 12 páginas0,90 €
Por ejemplar de más de 12 páginas 1,35 €

LAS SUSCRIPCIONES Y ANUNCIOS SE HARAN PREVIO PAGO DE SU IMPORTE

ANUNCIOS Y OTRAS INSERCCIONES

Por cada palabra o números.....0,15 €
- Las inserciones con carácter de urgencia, el importe será el doble de la inserción normal.
- La tarifa se incrementará en un 50%, en los casos en que los textos a publicar no se entreguen o envíen en soporte informático compatible, según establece el art. 10 de la ordenanza reguladora del B.O.P.
- Importe mínimo de publicación.....6 €

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO LOS FESTIVOS

Depósito Legal LU-1-1968 / Franqueo concertado (27-2)
Imprime: "El Progreso de Lugo, S.L."

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial de Lugo

RELACIONES LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 006-2007 (Código 2700680)

Visto o texto do convenio colectivo para o "PERSONAL DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO XERAL-CALDE, CENTRO DE ESPECIALIDADES E HOSPITAL PROVINCIAL DE SAN XOSE E A EMPRESA RAMEL SA", da provincia de Lugo, asinado o día 23 de novembro de 2006, pola representación da mentada empresa e a dos seus traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio colectivo á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 15 de marzo de 2007.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

Convenio colectivo do persoal de limpeza do Complexo Hospitalario Xeral-Calde, Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xosé-Ramel (anos 2007-2008)

ACORDO DE CONVENIO 23-11-06

Artigo 1º.- Ámbito de aplicación.

As estipulacións deste convenio serán de aplicación ó persoal de limpeza adscrito á empresa concesionaria do servizo nos centros de traballo do Complexo Hospitalario Xeral-Calde, Centro de Especialidades e Hospital Provincial de San Xosé, con independencia da modalidade de contratación que os vincule coa empresa.

Artigo 2º.- Ámbito temporal.

Con independencia da súa publicación no BOP, o convenio terá vixencia dende o día 1 de xaneiro de 2007 ata o día 31 de decembro de 2008. Entenderase automaticamente denunciado con tres meses de antelación ó seu vencemento. As partes comprométense a iniciar as negociacións e formalizar a mesa dous meses antes do remate da súa vixencia. Mentres non entre en vigor o novo convenio, manteranse en vigor tódalas súas cláusulas normativas.

Artigo 3º.- Xornada laboral, descansos e quendas.

a) A xornada será continuada en quendas de mañá, tarde e noite, con trinta minutos de descanso en cada unha delas, contados como xornada efectiva para tódolos efectos. A xornada establécese en 37,5 horas

semanais de traballo efectivo. O horario será establecido de común acordo entre a empresa e as/os representantes das/dos traballadoras/es.

Ademais dos días legalmente establecidos, as/os traballadoras/es gozarán:

- En concepto de días de libre disposición, nove días ó ano.

- En concepto de sábados verdes, dous de cada tres sábados.

O necesario calendario de libranzas por estes conceptos deberá ser acordado entre a empresa e as/os representantes das/dos traballadoras/es. A empresa elaborará un calendario trimestral coa distribución diaria da xornada.

b) Dos 9 días de libre disposición, gozaranse seis antes do 30 de setembro, e os restantes antes do 15 de xaneiro solicitándoos con tres días de antelación e non poderán superar nunca máis de 9 persoas no mesmo día, repartidas da forma seguinte:

Xeral máximo 5 persoas

Calde máximo 2 persoas

S. Xosé máximo 2 persoas

Tanto Calde como S. Xosé, en caso de non chegar ó máximo da totalidade de 9 persoas, poderá ampliarse o máximo fixado de persoas diarias a tres

No caso de que as peticións superen os máximos fixados, adxudicaranse por estricte orde de petición, para o que a petición realizárase por escrito e con acuse de recibo da empresa na que se indicará a data de recepción.

c) O persoal poderá cambiar entre eles, dentro da mesma categoría e previa comunicación escrita á empresa con antelación (excepto en vacacións que se realizará ao coñecerse a planificación ou como mínimo cuns meses de antelación ao goce programado), asinada polos traballadores que solicitan o cambio, nos seguintes supostos:

- Sábados verdes
- Domingos e festivos
- Vacacións
- Quendas

En ningún caso devanditos cambios darán lugar ao cobro das quendas, ou a ningún outro completo ou mellora económica.

d) Nos descansos logo da realización de gardas, a empresa deberá dar o día de descanso compensatorio, nun prazo máximo de 10 días naturais, salvo que entre o período da primeira garda e os dez días seguintes existan máis de tres festivos, nese caso gozaranse canto antes.

Artigo 4º.- Organización do traballo.

A organización do traballo, de conformidade co prescrito neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa. Sen menzura da facultade aludida no parágrafo anterior, as/os representantes das/dos traballadoras/es terán competencias de orientación, proposta, emisión de informes, etc., non relacionado coa organización e racionalización do traballo, de acordo coa lexislación vixente e de acordo co establecido neste convenio.

Artigo 5º.- Contratación e Emprego

a) Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas, exceso de pedidos, en base ó establecido no convenio provincial, como norma subsidiaria, poderán ter unha duración máxima de doce meses dentro dun período de dezoito meses, contados desde o inicio da relación laboral. No caso de concertárense tales contratacións por prazo inferior a doce meses, poderán ser prorrogadas mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poida exceder do dito límite máximo.

De acordo á nova redacción do art. 15.5 do Estatuto dos Traballadores, segundo R.D. Lei 5/2006, os traballadores que nun período de 30 meses estivesen contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo coa mesma empresa, mediante dous ou máis contratos temporais (sen contar os contratos formativos, de substitución e interinidade), sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

A posibilidade de concertar contratos eventuais dos previstos non artigo 15.1º b) do R.D. Lexislativo 1/1995, coa duración máxima prevista non presente artigo, non poderá empregarse para o caso dous contratos concertados por tempo inferior a 12 horas á semana ou 48 ó mes.

Nos contratos de interinidade, se a duración fose superior a dous anos, o traballador, ó seu cesamento, percibirá unha indemnización de doce días por ano ou fracción.

b) A empresa non terá nunca máis dun 15% de traballadores/as eventuais (non se considerarán loxicamente os contratos por días ou vacacións). Todas as xubilacións ou baixas definitivas na empresa serán cubertas con contrato fixo nun prazo de 15 días.

c) Cobertura de postos de traballo vacantes, no momento que se produza unha praza vacante do persoal fixo ao que afecta este convenio, pola circunstancia que sexa, a empresa de acordo co comité abrirá un prazo de 15 días para a recolocación interna, e todos os traballadores/as interesados/as farán a súa solicitude por escrito á dirección da empresa.

Cubriranse pola persoa de maior antigüidade de entre os solicitantes (persoal fixo), dándose prioridade o

persoal do mesmo centro. En todo caso, primará a aptitude demostrable do traballador cara ao novo posto. Se, antes de transcorrido un mes desde a adxudicación do posto, existe unha manifesta inadaptación a este, a empresa poderá reemplazar á traballadora ou traballador destinatario do posto informando diso (informe motivado) aos representantes dos traballadores do centro.

Tódolos traballadores/as que accedesen á recolocación interna e lles fose concedida, ao cabo de 2 anos, e non antes, se así o desexan, terán dereito a poder optar á seguinte que se produza.

d) En caso de ampliación de postos o persoal a tempo parcial, terá prioridade para a cobertura dos mesmos.

Artigo 6º.- Vacacións.

O persoal afectado por este convenio terá dereito ó goce ininterrompido dun mes de vacacións retribuídas, no período comprendido entre o 1 de xullo e o 30 de setembro, sen que isto signifique que non se poda gozar delas fóra deste período sempre que exista previo acordo entre a empresa e a/o traballadora/or.

Os/as traballadoras/es que no momento de gozar as vacacións se atopen de baixa por enfermidade ou accidente terán dereito a gozalas inmediatamente despois de producirse a alta e dentro do ano natural.

A empresa, de común acordo coas/cos representantes das/dos traballadoras/es, elaborará cada ano as quendas correspondentes, seguindo unha orde rotatoria de preferencia, e coa suficiente antelación. As vacacións non poderán ser substituídas por compensacións económicas, e a súa remuneración será a mesma que as restantes mensualidades. Do centro de atención continuada, que remunera a nocturnidade e a festividade, obterase a media dos tres últimos meses anteriores á data do goce.

Á finalización deste convenio, é dicir para o 2009, os días de vacacións incrementaranse por antigüidade en:

- 15 anos, 1 día máis de vacacións
- 20 anos, 2 días máis de vacacións
- 25 anos, 3 días máis de vacacións
- 30 anos, 4 días máis de vacacións

Márcase un período transitorio para devandita adaptación, que se realizará, para o goce de vacacións do ano 2007:

- 20 anos, 1 día máis de vacacións
- 25 anos, 1 día máis de vacacións
- 30 anos, 2 días máis de vacacións

Para o goce de vacacións do ano 2008:

- 15 anos, 1 día máis de vacacións
- 20 anos, 1 días máis de vacacións
- 25 anos, 2 días máis de vacacións
- 30 anos, 4 días máis de vacacións

As vacacións anuais poderanse gozar partidas, previo acordo coa empresa, a condición de que se gocen en dous períodos iguais, podendo gozar como máximo unha quincena entre xullo e setembro.

Artigo 7º.- Permisos e licencias.

a) Quince días naturais por matrimonio.

b) Catro días por nacemento de fillo e por enfermidade grave, ou falecemento de cónxuxe, pais, fillos, irmáns, pais políticos, fillos políticos e irmáns políticos.

Cando exista desprazamento fóra da provincia, o permiso ampliarase a seis días.

Única e exclusivamente dentro deste apartado b), en caso de enfermidade grave, os días poderán realizarse ao longo da duración do período de enfermidade, a condición de que se realicen de forma continuada.

c) Tres días por falecemento ou enfermidade grave de avós e netos dá/do traballadora/or ou do seu cónxuxe. Tres días nas mesmas condicións, no caso de tíos, sobriños e curmáns, cando exista convivencia no mesmo domicilio; en caso contrario, o permiso será dun día. Terá a consideración de enfermidade grave, para efectos dos permisos por ese concepto, nos supostos de intervención cirúrxica con anestesia xeral ou epidural, e, en caso de enfermidade que non precise cirurxía pero si hospitalización, cando a súa duración sexa superior ó número de días ós que afecta este dereito. Cando o que se realicen sexan probas médicas que requiran anestesia xeral ou epidural, soamente xerarán dereito ó número de días que o familiar doente xerador do dereito permaneza hospitalizado, ata o límite dos 3 o 4 días segundo o grao de parentesco.

d) Tres días por traslado do domicilio habitual.

e) Polo tempo establecido para gozar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados pola lei. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal, sindical ou convencional un período determinado, rexerá ou que esta dispoña en canto á duración da ausencia e a súa compensación económica.

f) No suposto de parto, en consonancia co disposto na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral, a muller traballadora terá dereito a un período de descanso laboral de dezaseis semanas, que se gozarán de xeito ininterrompido, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción dá interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión. Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto ben

de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

g) No caso de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas a elección da traballadora ou traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. No caso de que a nai e ou pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

h) Así mesmo, a traballadora ou traballador terá dereito a un período de excedencia non superior a tres anos para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

i) Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, as traballadoras e traballadores para atender ó coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por sí mesmo, e non traballe en actividade retribuída. Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ó que, si é o caso, se viñese gozando. O período no que a traballadora ou o traballador permaneza en situación de excedencia será computable para efectos de antigüidade. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

j) As traballadoras, por lactación dun fillo ou dunha filla menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

k) Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

l) Con previo aviso (dispensando en casos urxentes) e xustificación, quedan incluídos neste punto os permisos retribuídos que se conceden polo tempo necesario para a asistencia á consulta médica da Seguridade Social, tanto de atención primaria como de especializa-

da, cando o horario da consulta coincida coa xornada de traballo.

m) Igualmente dous membros de cada unha das partes que integren a comisión paritaria estudiarán a concesión, caso por caso, de permisos temporais non retribuídos de ata un mes de duración. Nas licencias non previstas expresamente aplicarase o disposto non Estatuto dos Traballadores, aprobado polo R.D. Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Artigo 8º.- Excedencias.

Toda/o traballadora/or fixa/ou cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a seis meses e non superior a cinco anos.

A/o traballadora/or excedente terá dereito á reserva do seu posto de traballo durante un período máximo de dous anos. A reincorporación á empresa terá que ser solicitada cun aviso previo de tres meses.

Excepcionalmente, cando a solicitude de excedencia sexa por un tempo máximo de dous anos, a traballadora ou traballador terá dereito a reintegrarse na empresa durante o prazo dos seis primeiros meses da dita excedencia, dispoñendo o empresario dese mesmo prazo de seis meses para a súa incorporación, debendo o traballador ou traballadora efectuar o aviso previo cun mes de antelación. Pasados os seis primeiros meses de excedencia sen que a traballadora ou traballador fixese uso do seu dereito, xa non poderá volver á empresa ata esgotar o período total de excedencia voluntaria.

Artigo 9º.- Equiparación retributiva.

As retribucións do persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que perciba o persoal estatutario do Sergas encadrado no grupo E, na categoría de pinche de cociña. Os Encargados de centro ou edificio serán equiparados retributivamente á categoría de celador encargado de lavandería. Aplicaranse de forma automática os aumentos e melloras que sexan concedidos para o dito persoal e dende a mesma data da súa concesión ou dos seus efectos. As retribucións serán devengadas ó persoal polos mesmos conceptos e nas mesmas contías que ó persoal do Sergas. Enténdese que a equiparación abrangue igualmente os complementos por antigüidade, nocturnidade, festividade e quendas. O complemento por nocturnidade (complemento de atención continuada, modalidade A, do Sergas), enténdese referido a unha xornada de 35 horas en cómputo bisemanal; con efectos a partir da sinatura deste convenio, as horas que excedan das 35 serán remuneradas a maiores e segundo o cálculo proporcional que corresponda por hora nocturna traballada.

Artigo 10º.- Incapacidade temporal ou enfermidade profesional.

No caso de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, enfermidade profesional e accidente, sexa ou non de traballo, a empresa completará ata o 100% das retribucións desde ou primeiro día e mentres dure tal situación.

Aqueles traballadores/as que non estean de baixa temporal, tanto por enfermidade común, como por accidente laboral, terán un complemento económico de 150 euros, a condición de que a porcentaxe de absentismo, por estes motivos, non supere un total do 9%.

A porcentaxe de absentismo calcularase mensualmente, conxuntamente cos representantes dos traballadores, e unha vez fixado o anual, será abonado durante o mes de xaneiro seguinte ao ano natural, nun só pago.

Artigo 11°.- Horas extraordinarias.

Consideraranse como tales as que excedan da xornada laboral establecida no presente convenio, quedando reducida a súa realización a causas de forza maior ou de carácter estrutural. O seu aboamento realizarase co incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria ou compensarase en descansos, a opción do/da traballador/a.

Artigo 12°.- Embarazo.

As mulleres embarazadas terán dereito a que se lles cambie de posto de traballo a outro máis acorde co seu estado, non estando obrigadas en ningún caso a desempeñar as súas funcións en lugares radioactivos, infecciosos ou perigosos para o seu embarazo. Haberá que atermose en todo caso, ó disposto no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, coa redacción dada pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

Artigo 13°.- Liquidación por cesamento.

1. Cando ou/a traballador/a cause baixa na empresa seralle aboada a liquidación de salarios que legalmente lle corresponda.

2. Os traballadores que se xubilen voluntariamente antes de alcanzar a idade regulamentaria de xubilación, terán dereito ao goce de vacacións retribuídas nas seguintes duracións:

60 anos - 6 meses

61 anos - 5 meses

62 anos - 5 meses

63 anos - 4 meses

64 anos - 4 meses

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación o seu cese efectivo, debendo o traballador comunicar de forma constatable a súa decisión á empresa. Esta faralle entrega ao traballador que solicite as vacacións dun certificado acreditativo do seu goce, no cal constará o número de meses aos que ten dereito.

Artigo 14°.- Subrogación do persoal.

Ó remate da concesión da contrata de limpeza, as/os traballadoras/é da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritas/os á nova titular da contrata, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas da anterior adxudicataria con respecto a tódalas traballadoras e tra-

balladores (antigüidade, xornada, horario, modalidade das contratacións, calendario de vacacións e representación sindical), calquera que sexa a situación na que se atopen e a modalidade do seu contrato de traballo, coa única excepción daqueles/as que fosen incorporados/as nos últimos catro meses, se a dita incorporación non se débese á ampliación da contrata ou a unha esixencia expresa do cliente.

Cunha antelación mínima de 15 días naturais antes da data do término do seu contrato, a empresa concessionaria saínte deberá entregar á nova adxudicataria a seguinte documentación:

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

- Fotocopia das últimas nóminas mensuais das traballadoras e traballadores afectadas/os.

- Fotocopias dous TC1 e TC2 de cotizacións á Seguridade Social dos últimos cinco meses.

- Relación de persoal na que se especifique: nome, apelidos, enderezo, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario, modalidade da súa contratación e data de goce das vacacións. Cando o concesionario saínte recibise da empresa ou institución principal a comunicación do término do seu contrato e a consecuente identificación do novo adxudicatario, todo iso dentro dos referidos 15 últimos días, e non antes, este prazo mínimo reducirase aos tres días hábiles anteriores á data daquel termino.

A empresa saínte estará así mesmo obrigada a liquidar á entrante as partes proporcionais dos conceptos retributivos das/dos traballadoras/es o obxecto de que estas/es poidan gozar completas as súas vacacións e cobrar integramente as pagas correspondentes.

As traballadoras e traballadores que no momento do cambio de titularidade dunha contrata se atopasen doentes, accidentados, en excedencia, ou en situación análoga, pasarán a estar adscritas/os á nova titular, quen se subrogará en tódolos dereitos e obrigas da empresa saínte.

O contrato de traballo entre a empresa saínte e as traballadoras e traballadores soamente se extingue no momento no que se produza a subrogación deste por parte da nova adxudicataria.

A aplicación deste artigo seralles de obrigado cumprimento ás partes ás que vincula: empresa cesante, nova adxudicataria e persoal, sen que desapareza ou seu carácter vinculante por efecto de que a empresa adxudicataria do servizo suspenda este por un período inferior a seis meses.

Artigo 15°.- Rroupa de traballo.

Proverase ás/ós traballadoras e traballadores de roupa de traballo axeitada e regulamentaria: fundas, batas ou pixamas unha vez ó ano, o mesmo que zocos ou zapatillas, criterio que se establecerá de mutuo acordo entre as partes, en función das preferencias do persoal ou da idoneidade dun tipo ou outro de calzado. Proverase de roupa e calzado impermeables e de abrigo ó persoal

que teña que realizar tarefas continuas á intemperie, en réxime de choivas frecuentes. A roupa que leve gravado o anagrama da empresa deberá ser devolta a esta no momento no que se entregue a nova.

A empresa comprométese a xestionar coa dirección do Complexo, o lavado de uniformes do persoal de limpeza que previamente determine o comité de saúde laboral e medicina preventiva.

A empresa en caso de deterioro da roupa, cambiará esta por unha nova, previa entrega da anterior.

Artigo 16º.- Seguro de vida.

Con efectos desde a entrada en vigor deste convenio, a empresa subscribirá unha póliza de seguro colectivo en favor de todos e cada un dos/das traballadores/as, que cubrirá as contingencias de morte, incapacidade total, absoluta ou gran invalidez, derivadas de accidente laboral, incluído o accidente in itinere. O capital subscrito será de:

- Morte ou invalidez total, 20.000 euros
- Invalidez absoluta ou gran invalidez, 22.000 euros

A revalorización destas contías queda ligada á revisión que sufran as cantidades pactadas no convenio colectivo provincial de limpeza e edificios.

Artigo 17º.- Recoñecemento médico.

A empresa concesionaria do servizo queda obrigada a solicitar do Gabinete Técnico Provincial, Servizo Social de Hixiene e Seguridade no Traballo ou outro centro asistencial similar, un recoñecemento anual como mínimo para todo o persoal. O tempo empregado no recoñecemento será aboado pola empresa.

Artigo 18º.- Acción sindical

Haberá un crédito de 10 horas anuais para a celebración de asembleas de traballadores/as no centro de traballo, convocadas polos sindicatos que desempeñen a representación dos traballadores e traballadoras. Para a celebración das ditas asembleas procurárase non empregar máis dunha hora en cada ocasión e fixar o horario de acordo coa empresa para entorpecer o menos posible o proceso productivo.

A empresa permitirá en toda a súa amplitude as tarefas de información, afiliación e propaganda sindicais, con tal de que estas sexan legais e non alteren o proceso de traballo en circunstancias normais.

Os delegados sindicais gozarán dun crédito horario de 21 horas mensuais. Os comités de centro e delegadas/os de persoal terán vos dereitos que lles recoñece ou R.D. Lei 3.149/1977, do 6 de decembro. Disporán de espazos visibles e de dimensións suficientes que ofrezan posibilidades correctas de comunicación fácil ós traballadores e traballadoras (taboleiro de anuncios). Non computarán dentro do crédito horario as reunións mantidas coa empresa, nin as reunións da comisión paritaria.

A empresa dará conta das novas contratacións que realice á representación legal dos traballadores/as.

Por requirimento do persoal afiliado ás centrais sindicais asinantes do presente convenio, a empresa descontará da súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente, que será ingresado na conta bancaria que oportunamente determinése.

As/os membros do comité ou delegadas/os de persoal gozarán de inmunidade representativa durante ou seu mandato e non ano seguinte a que este remate para ou relacionado con posibles sancións baseadas na acción da/do traballadora ou traballador na súa función representativa.

Os comités de centro e delegadas/os de persoal virán obrigadas/os a colaborar coa empresa en canto poida redundar en beneficio da boa marcha dela, especialmente no que se refire ó estricto cumprimento das obrigas de tódalas traballadoras e traballadores.

Artigo 19º.- Seguridade e saúde

1º. As organizacións que subscriben este acordo estarán obrigadas a poñer ó alcance de todos os seus traballadores, os medios precisos para que estes poidan executar o seu traballo nas mellores condicións de actividade, seguridade e saúde laboral. A empresa deberá xestionar, da entidade que contrate os seus servizos, que, poñan ao alcance dos seus traballadores elementos e medios complementarios eficaces para que executen a súa actividade nas condicións de seguridade, rendemento e hixiene desexados.

Os traballadores, así mesmo estarán obrigados a utilizar os medios e medidas preventivas que lles proporcionen as empresas, de conformidade coa lexislación vixente especificamente a normativa de Seguridade e Saúde Laborais.

Os titulares que teñan contratado o servizo de limpeza afectado por este Convenio estarán obrigadas a adoptar nos locais onde se presta o servizo cantas medidas complementarias sexan necesarias para que as empresas de limpeza que prestan o servizo co seu propio persoal poidan adoptar correctamente as medidas de seguridade e hixiene que lles veñen impostas por este Convenio e outras disposicións de carácter xeral en materia de seguridade, hixiene, vestiario, etc.

No caso concreto de traballos de limpeza en establecementos sanitarios de calquera índole (lugares susceptibles de contraer contaxios ou infeccións), as empresas farán constar no contrato con devanditos establecementos que o persoal que se adscriba para devanditos servizos deberá ter as mesmas medidas de hixiene e preventivas a que teñan dereito os sanitarios do centro, ata no que fai referencia á disposición dos medicamentos necesarios. O persoal estará igualmente obrigado a empregar os medios e medidas que a este efecto débanselle proporcionar e a tenor da normativa legal en cada caso.

2º A empresa garantirá os seus traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo. Esta vixilancia só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só exceptuaranse,

previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexan imprescindibles para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores ou para verificar se o estado de saúde do traballador poida constituír un perigo para o mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

Os traballadores terán dereito ás perceptivas revisións periódicas que determine o Comité de Seguridade e Saúde e os delegados de Prevención xunto coa dirección da empresa. Ditas revisións periódicas deberán estar directamente relacionadas cos riscos inherentes ao desenvolvemento da actividade do centro e/o posto de traballo que desenvolva o traballador.

Para o persoal que preste servizos en zonas de traballo en que exista especial contaminación ou risco de contaxio, as revisións serán anuais ou coa periodicidade que determine o servizo de vixilancia da saúde.

O persoal de novo ingreso estará obrigado a someterse a recoñecemento médico, dentro das dúas semanas posteriores ao seu ingreso, no lugar e hora que a empresa indique.

Disposicións derradeiras

Primeira.- Comisión mixta paritaria.

As partes asinantes deste convenio constituirán unha comisión paritaria coas funcións de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia de canto se estipula no presente convenio, composta por cinco representantes da empresa e cinco en representación dos sindicatos asinantes. As decisións tomaranse por maior simple. Así mesmo, se houber discrepancias, as partes asinantes acordan someterse ás disposicións contidas non AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos co de traballo), nos propios termos nos que están formuladas.

Segunda.- Normas subsidiarias.

Para o non previsto no presente convenio, haberá que aterse ó que dispón ou convenio colectivo provincial de limpeza de edificios e locais de Lugo, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Terceira.- Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera persoa afectada polo convenio.

Cuarta.- As partes asinantes do presente convenio comprométese a utilizar o idioma galego e castelán e á publicación do convenio en galego e castelán.

DISPOSICION ADICIONAL

As retribucións do persoal de limpeza afectado por este convenio serán as mesmas que perciba o persoal estatutario do Sergas encadrado no grupo E.

Para unha maior claridade e interpretación, engadir como anexo, as táboas salariais polas que se regula este convenio, que serán as mesmas do persoal estatutario do SERGAS, encadrado no Grupo E, na categoría de pinche de cociña para persoal de limpeza; así como de celador encargado de lavandería para os encargados de centro ou edificio

ANEXO

Inicialmente e en tanto se aproban e publican as correspondentes ao ano 2007, detállanse as actuais con vixencia 31-12-06.

Orde de 16 de xaneiro da Consellería de Economía e Facenda pola que se dictan instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración Autonómica para o ano 2006 (D.Ou.G. nº 15 de luns 23 xaneiro de 2006)

Limpiador/a	Importe mes
Salario base	515,26 euros
Destino	220,43 euros
Complemento específico	198,42 euros
Plus produtividade	89,44 euros
Complemento paga	36,73 euros
Encargado de grupo	Importe mes
Salario base	515,26 euros
Destino	220,43 euros
Complemento específico	265,17 euros
Plus produtividade	127,77 euros
Complemento paga	36,73 euros

Lugo, a vinte e tres de novembro de 2006.-

R. 01530

RELACIONS LABORAIS.

Convenios colectivos.

Ref. Jm.

En relación co art. 2.f) do Real Decreto 1.040/81 do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, faise público o laudo dictado no procedemento de mediación e arbitraje AGA, no conflito xurdido entre a parte empresarial e social respecto de diversas discrepancias xurdidas na negociación do convenio colectivo para a empresa "VESTAS NACE-LLES SPAIN, SAU" (exp. 27-05).

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-lo depósito do citado laudo e a súa inscrición no rexistro de convenios colectivos desta Delegación no folio correspondente ó convenio colectivo da empresa "VESTAS NACE-LLES SPAIN, SAU." (Exp. 27/05).

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado laudo á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispone-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 16 de marzo de 2007.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

En Lugo, na sede da Delegación de Traballo, sita na Ronda de Muralla, 70 baixo, sendo o 12 de febreiro de 2007.

REUNIDOS os membros da Comisión de Conciliación e Mediación prevista no artigo 15 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), constituída o día 20 de nadal, no conflito da empresa VESTAS NACELLES SPAIN motivado polo conflito xurdido en relación coa negociación do convenio colectivo de empresa.

Dunha banda, en representación dos traballadores:

D. XOAN VICENTE RUÍZ OTERO (Comité de Empresa-CIG).

D. JOSÉ LUIS FERNÁNDEZ MASEDA (Comité de Empresa-CIG).

D^a. SUSANA RIVEIRA FERNÁNDEZ (ASESORA).

Doutra banda, en representación da empresa:

D. LUIS BODENLLE LÓPEZ.

D^a. ESPERANZA FERREIRO ABELAIRA (ASESORA).

Ambas partes poñen de manifesto as súas posicións ante o mediador designado, D. NICOLÁS GONZÁLEZ RAPOSO, e ACORDAN o seguinte:

1º.- INCREMENTO SALARIAL.- 2006: En relación cas categorías que constan no convenio pola de supervisor serían:

- 1.- SUPERVISOR: 5,5.
- 2.- AXUDANTE PROCESO 1ª: 6.
- 3.- AXUDANTE PROCESO 2ª: 6,5.
- 4.- AXUDANTE PROCESO 3ª: 6,5.
- 5.- INST. M Y E oficial 1ª: 6.
- 6.- INST. M Y E oficial 2ª: 6,5.
- 7.- INST. M Y E oficial 3ª: 6,5.
- 8.- OP. MTO oficial 1ª: 6.
- 9.- OP. MTO oficial 2ª: 6,5.
- 10.- OP. MTO oficial 3ª: 6,5.
- 11.- OP: MTO peón: 6,5.
- 12.- ALMACENERO oficial 1ª: 6.
- 13.- ALMACENERO oficial 2ª: 6,5.
- 14.- ALMACENERO oficial 3ª: 6,5.

Para o ano 2007 un incremento do 5% para tódalas categorías revisable si o IPC é superior ó 4%.

Faise constar cas categorías de contable, administrativo e secretaría desaparecen.

2º.- PLUS DE QUENDAS.- Fronte á petición do comité dun plus de 3 euros por día e traballador que presten servicios en quendas rotatorias (a excepción daqueles traballadores que non estean contratados en réximen de quendas), a empresa ofrece un PLUS de 3 euros para os traballadores que presten servicios en quenda de tarde, sempre que señan rotatorios.

3º.- Suprímese do artigo 14 da proposta do comité o segundo e tercer parágrafo.

4ª.- Do artigo 25 da proposta do comité e unha vez suprimida o alta por mellaría, se acorda redactarlo como unha obriga de ámbalas dúas partes de definir os postos adecuados a traballadores con capacidade diminuída no ano 2007 ca participación do comité de seguridade e saúde.

No caso de disconformidade da proposta por parte da asamblea dos traballadores o mediador convocará a outra reunión no prazo mais breve posible, previa comunicación de ámbalas dúas partes.

En proba de conformidade, en presenza do mediador D. NICOLÁS GONZÁLEZ RAPOSO, asinan o presente documento, por triplicado exemplar, as personas refereridas anteriormente, no lugar e data indicados ao encabezamento.

Lugo, a 12 de febreiro de 2007.

En Lugo, na sede da Delegación de Traballo, sita na Ronda de Muralla, 70 baixo, sendo o 28 de febreiro de 2007.

REUNIDOS os membros da Comisión de Conciliación e Mediación prevista no artigo 15 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), constituída o día 20 de nadal, no conflito da empresa VESTAS NACELLES SPAIN motivado polo conflito xurdido en relación coa negociación do convenio colectivo de empresa.

Dunha banda, en representación dos traballadores:

D. XOAN VICENTE RUÍZ OTERO (Comité de Empresa-CIG).

D. JULIO LÓPEZ CRIBEIRO (Comité de Empresa-CIG).

D^a. SUSANA RIVEIRA FERNÁNDEZ (ASESORA).

Doutra banda, en representación da empresa:

D^a. GEMA TELLEZ CAMINO.

D^a. ESPERANZA FERREIRO ABELAIRA (ASESORA).

Ambas partes poñen de manifesto as súas posicións ante o mediador designado, D. NICOLÁS GONZÁLEZ RAPOSO, e ACORDAN o seguinte:

1º.- Respeto da proposta do 12 de febreiro de 2007, o comité propón un incremento lineal de 840 euros para todas as categorías, incluíndo o almacenheiro oficial 1º e excluíndo os restantes oficiais de primeira e supervisor.

- Incremento para o 2007 do 5,5%.
- Revisión do artigo 26 do convenio, sobre cesión de crédito de horas sindicais.

2º.- A proposta da empresa é a seguinte:

- Incremento porcentual no axudante de proceso de terceira, INST. de M. e E. oficial terceira, operario de MTO. oficial terceira e almacenreiro oficial terceira: 6,60%.

- Para o ano 2007 mantense a proposta de incremento do 5%.

- Mantense a redacción do artigo 26, do convenio, sobre cesión de crédito de horas sindicais.

Os puntos anteriores someteranse a consulta en asemblea, polo comité de empresa, dando por pechada esta mediación, con independencia do resultado final.

En proba de conformidade, en presenza do mediador D. NICOLÁS GONZÁLEZ RAPOSO, asinan o presente documento, por triplicado exemplar, as personas referidas anteriormente, no lugar e data indicados ao encabezamento.

Lugo, a 28 de febreiro de 2007.

R. 01573

Excma. Diputación Provincial

Información pública

Habiéndose aprobado por el Pleno de esta Excma. Diputación Provincial, en sesión celebrada el día 26 de marzo de 2007, las bases que se mencionan en el presente edicto, que registrarán en el concurso para la conce-

sión de subvenciones, correspondientes al presente año, se exponen al público, a efectos de examen y reclamaciones, durante el plazo de ocho (8) días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

TÍTULO: Subvenciones a asociaciones, clubes y agrupaciones, para la realización de actividades deportivas, año 2007.

LUGO, a 27 de marzo de 2007.- El Presidente, Francisco Cacharro Pardo.- El Secretario, Faustino Martínez Fernández.

R. 01693

SORTEO DA ORDE DE ACTUACIÓN DOS ASPIRANTES ÁS PROBAS SELECTIVAS QUE CELEBRE A EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO DURANTE O ANO 2007.

En reunión celebrada o xoves día 22 de marzo de 2007 realizouse o sorteo público para determinar a orde de actuación dos aspirantes en todas as probas selectivas de ingreso que se celebrarán durante o ano 2007 e en todo caso as que afecten á oferta de emprego para o ano 2007 da Excma. Deputación Provincial de Lugo.

Conforme ao sorteo realizado a orde de actuación iniciárase chamando en primeiro lugar aos aspirantes cuio primeiro apelido empece pola letra Z.

Pazo Provincial, 23 de marzo de 2007.- O PRESIDENTE, Francisco Cacharro Pardo.- O SECRETARIO, Faustino Martínez Fernández.

R. 01711

www.cigservizos.org

Administración General del Estado

Subdelegación del Gobierno en Lugo

De conformidad con el art. 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992, modificada por la Ley 4/1999 se hacen públicas las resoluciones recaídas en los expedientes sancionadores que se indican, y acordadas por esta Subdelegación del Gobierno a los sancionados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la notificación de las mismas en el último domicilio conocido, ésta no ha podido ser practicada.

Los correspondientes expedientes figuran a disposición de los interesados para conocimiento íntegro y constancia del mencionado acto en el Negociado de Infracciones Administrativas, de la Subdelegación del Gobierno en Lugo, al considerarse de aplicación al art. 61 de la citada Ley.

Contra dichas resoluciones podrán interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior, dentro del plazo de un mes, contado desde el día siguiente de la publicación de los presentes actos en el B.O.P. del último domicilio conocido de los encartados. Al propio tiempo se significa que transcurrido dicho término sin que la sanción haya sido recurrida o abonada y siendo firme en vía administrativa, se ejercerán las facultades subsidiarias reservadas a la Autoridad para mantener la efectividad de la sanción procediendo a su exacción por la vía ejecutiva.

EXPT.	INTERESADO Y DOMICILIO	LEGISLACION INFRINGIDA	SANCION
928/06.-	Eduardo M. Fernández López.-Alcalde Luis. R. Posada, 5-4º B.- OVIEDO	23.a) L.O.1/92	301 eur.
965/06.-	Casilda Machado Alves.-Camiño da Roca, 7-4º J.- LUGO	23.a) l..O.1/92	301 eur.