

Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 20.1, del R.D. 500/1990, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

INGRESOS	
	Euros
<i>a) Operaciones corrientes</i>	
Cap. 3.- Tasas y otros ingresos	1.488,75
Cap. 4.- Transferencias corrientes	15.732,70
Cap. 5.- Ingresos patrimoniales	27.598,64
<i>b) Operaciones de capital</i>	
Cap. 7.- Transferencias de capital	23.135,00
Suma total ingresos	67.955,09
GASTOS	
	Euros
<i>a) Operaciones corrientes</i>	
Cap. 1.- Gastos de personal	19.884,27
Cap. 2.- Gastos en bienes corrientes y servicios	7.977,46
Cap. 3.- Gastos financieros	50,93
Cap. 4.- Transferencias corrientes	200,00
<i>b) Operaciones de capital</i>	
Cap. 6.- Inversiones reales	39.842,43
Suma total gastos	67.955,09

Contra este acuerdo puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de la Jurisdicción Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio, y ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que se considere conveniente.

Rueda del Almirante, 1 de junio de 2010.—El Presidente, Aníbal Martínez Fernández

* * *

Formulada y rendida la Cuenta General del Presupuesto de esta entidad, correspondiente al ejercicio del año 2009, de conformidad con lo dispuesto en el art. 212 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, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, contados desde el siguiente a la fecha del presente, los interesados podrán presentar reclamaciones, observaciones o reparos contra la misma.

Rueda del Almirante, a 1 de junio de 2010.—El Presidente, Aníbal Martínez Fernández. 6303

LA MILLA DEL RÍO

La Junta Vecinal de la Milla del Río, en sesión celebrada el día 21 de mayo de 2010, dictaminó la Cuenta General del ejercicio 2009.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 3º del artículo 212 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, se expone al público la citada Cuenta General y sus justificantes, así como el dictamen emitido, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más se admitirán reclamaciones, reparos y observaciones, que pueden formularse por escrito.

La Milla del Río, 31 de mayo de 2010.—El Presidente, Gabriel González Llamas. 6122

CASTROPODAME

El Pleno de esta Junta Vecinal de Castropodame en sesión extraordinaria de fecha 30 de junio de 2010 adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobar provisionalmente el Presupuesto General para el ejercicio 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 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 (BOE de 9 de marzo de 2004), y artículo 20 del Real Decreto 500/1990 de 20 de abril (BOE número 101, de 27 de abril), el Presupuesto junto a su expediente y con el referido acuerdo estarán expuestos al público en la Secretaría Municipal, por plazo de quince días hábiles siguientes al de inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, durante los cuales los interesados podrán presentar por escrito reclamaciones, sugerencias, reparos u observaciones que estimen oportunos.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas.

Castropodame, a 1 de julio de 2010.—El Alcalde Pedáneo, Carlos Mateo Sánchez. 6271

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Seralia, S.A. Servicio de Limpieza del Complejo Hospitalario de León, años 2010 a 2013 (código 240083-2), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León nº 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (Boletín Oficial de Castilla y León, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercero. Disponer el depósito de su anexo II en esta Oficina Territorial de Trabajo a los efectos oportunos.

León, 2 de julio de 2010.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL "HOSPITAL DE LEÓN"

Capítulo I.- Normas de configuración del convenio

Partes firmantes. — El presente convenio colectivo lo concertan: de una parte, los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo Hospital de León y, de otra, la empresa concesionaria actualmente del servicio de limpiezas Seralia, S.A.

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional

El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza del centro de trabajo Hospital de

León, Hospital Monte San Isidro, Ambulatorio de la Condesa y a la empresa concesionaria, actualmente Seralia, S.A., como actual empresa concesionaria del servicio en el citado centro.

Artículo 2. Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos comenzarán el 1 de enero de 2010, salvo las materias que tengan establecidas otras fechas de vigencia específicas.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo. Se obligan ambas partes a iniciar la negociación del convenio denunciado en un plazo no superior a treinta días; el presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes firmantes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada o al término de alguna de sus prórrogas.

Artículo 4. Comisión paritaria.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio se creará una comisión paritaria constituida por representantes de la empresa y del comité de empresa. Las funciones de la comisión paritaria serán las de interpretar el texto articulado del convenio. Composición: la comisión paritaria estará formada por dos vocales como máximo por cada parte, más dos suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, designarán un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo hablado y levantará acta. Convocatoria: la convocatoria se realizará por escrito donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Capítulo II.- Otras condiciones de trabajo

Artículo 5. Jornada laboral.

1. La jornada laboral para el centro de trabajo hospital será de 1465 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual para todos los trabajadores, excepto los trabajadores con categoría de conductor limpiador, que tendrán una jornada de 1318,50 horas de trabajo efectivo y en cómputo anual.

2. Los trabajadores del Ambulatorio de la Condesa tendrán una jornada de trabajo de 35 horas semanales.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con el buzo o la bata puesta y en disposición de realizar su labor.

4. En caso de jornada continuada, los treinta minutos dedicados a descanso o bocadillo se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 6. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de 31 días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. En la empresa se confeccionará, de común acuerdo entre las partes, un calendario de vacaciones. Las vacaciones voluntarias podrán disfrutarse hasta el 15 de diciembre.

3. El mes de vacaciones será retribuido con todos los complementos salariales, percibiendo el trabajador el salario de un mes normal.

4. El disfrute de las vacaciones anuales quedará interrumpido por el paso del trabajador a la situación de incapacidad temporal, exclusivamente en aquellos casos en que se haya producido durante dichas vacaciones un período de hospitalización superior a cinco días consecutivos, disfrutándose el tiempo que reste en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades del servicio, pero dentro del año natural, salvo en aquellos casos en que la interrupción se produzca en el último trimestre del año, en los cuales se podrá disfrutar en el primer trimestre del año siguiente.

5. Si una vez fijada la fecha del disfrute de las vacaciones y llegada ésta, el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad

Temporal, a la finalización de dicha situación ambas partes volverán a fijar de común acuerdo una nueva fecha para el disfrute de las vacaciones dentro del año natural.

Artículo 7. Descansos.

Se podrán solicitar la fecha de los descansos, siempre que se haga antes del día uno del mes anterior de la petición de la fecha.

Artículo 8. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

2. Las licencias y permisos retribuidos podrán cogerse dentro de los tres días siguientes al hecho previo aviso y posterior justificación, igualmente en el caso de intervención los días podrán ser cogidos dentro de los tres días siguientes a la fecha de la misma. El uso de estas licencias o permisos deberá ser consecutivo.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración y ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) El trabajador también tendrá derecho a permiso retribuido el día del bautizo y el día de la comunión de sus hijos.

h) Se tendrá derecho a permiso retribuido el día de matrimonio de hijos.

3. Todos los trabajadores tienen derecho a dos días de libre disposición. Además, en el mes de diciembre todos los trabajadores disfrutarán de un descanso retribuido, este descanso será designado por los mandos intermedios.

4. A partir del 2012 se tendrá un total de tres días de libre disposición, a elección del trabajador, con preaviso de siete días.

Reducción de jornada por motivos familiares:

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los dos últimos párrafos de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente, a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Suspensión del contrato con reserva de puesto:

1º En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2º En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

3º Asimismo, se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar, debidamente acreditada por los Servicios Sociales competentes.

4º En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán

disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados. La adopción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5º En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

1º Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el 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.

2º También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de la reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Extinción del contrato de trabajo:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Protección de la maternidad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 9. Organización de trabajo.

1º Se seguirá con el mismo régimen de cambios voluntarios de libranzas entre compañeros que se venía realizando hasta la fecha, sin establecer un determinado número de los mismos, no obstante, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para evitar un número excesivo de cambios entre el personal, que, a su juicio, pudiera perjudicar a la óptima realización del servicio.

2º Los días de Nochebuena, Nochevieja y la víspera de Reyes tendrán la consideración de sábado, a efectos de la organización del trabajo (presencia física de trabajadores en el centro).

3º Las fiestas de Navidad (días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5, 6 de enero) la jornada finalizara con dos horas de antelación a la jornada habitual, sin perjuicio de la organización que se pudiera necesitar del servicio.

Capítulo III.- Del personal y condiciones económicas

Artículo 10. Salario.

1. Los salarios pactados en el presente convenio para 2010 son los que figuran en el anexo I del mismo.

2. El incremento económico será igual al IPC real del año anterior, más 0,20 en 2010, más 0,50 en 2011, más 0,75 en 2012 y más 1 en 2013.

3. Los respectivos atrasos ocasionados como consecuencia de la retroactividad del presente Convenio se abonarán dentro del siguiente mes al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 11. Incapacidad temporal.

La empresa complementará las prestaciones de IT, de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador en los siguientes supuestos:

1. En las situaciones de accidente laboral del trabajador, a partir del inicio del proceso y en tanto el trabajador permanezca en Incapacidad Temporal.

2. En los casos de baja por maternidad, las empresas complementarán hasta el 100% de las retribuciones salariales durante el período que dure la misma.

3. En los casos de enfermedad común, el citado complemento del 100% será en la primera baja del año, a partir del primer día de la misma, en la segunda baja y sucesiva será como establezca la legislación vigente en la materia. Este apartado entrara en vigor el día 1 de julio de 2010.

4. El complemento de las prestaciones por IT, al que se refiere los distintos apartados de este artículo se realizará sobre la base de cotización del mes anterior a la baja, siempre que este haya sido un mes normal.

5. En los casos de pluriempleo, el subsidio por IT será abonado al trabajador por las empresas, en régimen de pago delegado, de acuerdo

a lo establecido en los artículos 131 y 131 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y la disposición transitoria sexta de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

Artículo 12.

Los trabajadores con contratos por jornada inferior a la ordinaria disfrutará, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados en régimen de jornada completa, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias correspondientes a julio, Navidad, octubre y beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

a) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 15 de julio. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará el día 20 de diciembre. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, por una cuantía de 30 días, podrá ser prorrateada mensualmente durante el año y en el supuesto de ser pagada dentro del primer trimestre del año siguiente, se abonará con arreglo al salario vigente el 31 de diciembre.

d) Paga de octubre, en el año 2010 se pagará el 25% de una paga extraordinaria (salario base + antigüedad), en el año 2011 se pagará el 35% (salario base + antigüedad), en el año 2012 se pagará el 50% (salario base + antigüedad) y en el 2013 se pagará el 75% (salario base + antigüedad). Se abonará el día 15 de octubre.

Artículo 14. Premio de vinculación.

Se mantiene el premio de vinculación, consistente en una mensualidad, incluidos todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, a aquellos trabajadores que hayan cumplido o cumplan 25 años de servicio.

Artículo 15. Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

a) Plus de transporte, a razón de 2,02 euros por día efectivo de trabajo. Dicho plus no tendrá carácter salarial.

c) Plus de calidad, en atención a las especiales características que concurren en el trabajo de los cristalereros, estos percibirán un plus de calidad que será abonado por la empresa cuando esta cualificación exista y por un importe de 32,21 euros mensuales.

d) Plus de altura, se establece como plus de altura el 20% del salario del convenio en los trabajos realizados a partir de tres metros de altura y se percibirá por hora o fracción de hora trabajada.

e) El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá un plus de toxicidad de:

- 15 % en el año 2011
- 16 % en el año 2012
- 17 % en el año 2013

Todos los trabajadores/as adscritos a la estructura del centro percibirán el plus de toxicidad.

Cualquier variación económica en el complemento por toxicidad no afectará a la jornada que deba realizar el trabajador.

En el caso de la "doble toxicidad" de los trabajadores de retirada de residuos se establece en el 20% de salario base.

El cálculo mensual de la toxicidad se realizará por jornadas trabajadas de lunes a sábados.

El cálculo se hará sobre 300 días al año.

f) Plus de nocturnidad: los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base del convenio, respetando en todo caso los derechos adquiridos de los trabajadores de los servicios que inicien su jornada a las 21 horas.

g) Plus de domingos y festivos: Los trabajadores que a partir de 1 de enero de 2011 presten sus servicios en domingos y festivos, percibirán un plus de 36 euros cada uno de esos días. A partir del 1 de enero

de 2012, el citado plus pasará a ser de 40 por cada uno de esos días y a partir del 2013 el citado plus pasará a ser de 44 euros por cada uno de esos días.

El citado plus no se abonará a los trabajadores contratados solo para sábados y domingos.

Artículo 16. Dietas.

Las dietas establecidas en el presente Convenio tendrán la siguiente cuantía: dieta entera, 26,66 euros/día; media dieta, 9,86 euros/día. Cuando se presuma que las cantidades antes citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo Hospital de León, salvo en caso de fuerza mayor debidamente justificada, siempre que sea posible con antelación.

Artículo 18. Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá los aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios, en la cuantía del 5% sobre el salario que figura en la tabla salarial del anexo I vigente en cada momento.

La antigüedad se abonará a partir del día primero del mes en que se cumpla el trienio correspondiente.

Artículo 19. Abono de salarios.

Los salarios se abonarán por la Empresa dentro de los tres primeros días del mes siguiente al del devengo.

Capítulo IV.- Garantías sindicales

Artículo 20. Garantías sindicales.

El Comités de Empresa tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V.- Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 21. Seguridad y salud en el trabajo

Se extremarán las medidas de seguridad por parte de las empresas en los trabajos peligrosos, especialmente en aquellos en los que pueda necesitarse el auxilio en dicho trabajo de otro operario.

Artículo 22. Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores.

Artículo 23. Comité de Seguridad y Salud.

Se establece una reunión bimestral en el Centro de Trabajo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se establece un compromiso de reuniones semestrales para la mejora continua del Reglamento Interno y adaptación de normativa en Salud Laboral.

Artículo 24. Lavado, desinfección y planchado de ropa de trabajo.

La empresa se compromete a lavar, desinfectar y plancharla ropa de trabajo de todos los trabajadores/as que así lo soliciten, cualquier día de la semana (excepto fines de semana y festivos) corriendo por cuenta de la empresa los gastos derivados. En los casos de equipos de protección individual, se realizará el proceso detallado en el punto anterior; siempre que las características del equipo así lo permitan, siendo en caso contrario sustituido el equipo automáticamente al trabajador/a.

Artículo 24. bis. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores/as, dos uniformes completos al año para el desempeño de sus tareas. Esta ropa se entregará en el caso de nueva empresa por subrogación del personal antes del comienzo del servicio y constará de las siguientes prendas:

1. Ropa de trabajo femenina: blusón y pantalón o bata. Se proveerá de una chaqueta de punto por cada tres años de servicio en el centro.

2. Ropa de trabajo masculina: pantalón, camisa y chaquetilla.

3. Ropa de trabajo para personal en estado de gestación: La empresa se compromete a proporcionar un uniforme acorde a su estado.

4. Equipos de protección individual:

a) Equipos para el frío, que serán entregados para todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus funciones en el exterior de los distintos edificios, constando de prendas de protección del tronco y extremidades. La entrega de estos será de un equipo completo cada dos años para cada trabajador/a.

b) Equipos para la lluvia: constarán de prendas de protección de cabeza, tronco y extremidades, siendo éstos individuales para el trabajador/a y entregándose un equipo cada dos años por trabajador/a afectado/a. Equipos reflectantes: estos equipos serán entregados al personal que lo necesite, estando en todos los casos acorde a las Leyes de la Dirección General de Tráfico y homologados a tal efecto.

c) Calzado: La empresa se compromete a entregar calzado al personal del servicio de limpieza, teniendo en cuenta la adecuación del mismo, características, flexibilidad, homologaciones, idoneidad, etcétera. Este calzado se adecuará a las funciones que el trabajador/a desarrolle, así como a las características de los riesgos detectados en la Evaluación de los Riesgos Laborales (artículo 41).

d) Calzado de exteriores: la empresa se compromete a entregar calzado específico para el personal del servicio que desarrolle sus funciones en el exterior de los distintos edificios, bien sea de forma periódica o continuada, entregando botas de agua y botas adecuadas al frío con refuerzos ante el riesgo de golpeo y/o atrapamiento, siempre siguiendo las especificaciones del fabricante y adecuándolas a las funciones que se desarrollen.

e) Guantes de protección: la empresa entregará a sus operarios/as guantes de protección adecuados a las funciones que se realicen, teniendo en cuenta las homologaciones, validez del equipo, comodidad, eficacia, etcétera.

f) En los casos de desperfectos, desaparición o rotura involuntarias de los equipos de protección (tanto en la ropa de trabajo como en los equipos individuales), la empresa estará obligada a reponer estos equipos al trabajador/a, siempre que no se constate un uso indebido de los mismos.

5. La ropa de trabajo se adecuará a las normas de seguridad existentes, así como a las funciones que se desarrollen, siempre en base a la evaluación de los riesgos laborales del servicio de limpieza y del centro, así como de la normativa legal referente. El Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente acordará aquellos equipos de protección necesarios para la salvaguarda de la salud de las trabajadoras/es del servicio de limpieza. Estos equipos de protección y ropa de trabajo serán de carácter individual para cada trabajador/a, identificándose para conocer nombre, turno y edificio al que pertenece el operario/a.

Artículo 25. Indemnización por invalidez absoluta o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas garantizarán a los trabajadores la percepción de 16.149,23 euros en caso de incapacidad permanente total; 24.001,39 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte y 40.002,30 euros en caso de gran invalidez, derivadas las citadas contingencias de accidentes de trabajo, entendido éste, según la legislación laboral, el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena en las empresas afectadas por este convenio.

La póliza a que se hace referencia en el apartado anterior la suscribirán las empresas afectadas dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 26. Jubilación anticipada.

Podrán jubilarse a la edad de 64 años aquellos trabajadores que así lo solicitaren a la empresa. Por cada trabajador que se jubile, las empresas se obligan a sustituirlo por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo. Se cumplirán, además, los restantes requisitos y condiciones que señala el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Aquellos trabajadores que llevan más de 15 años en el sector de forma continuada y causen baja voluntaria en la misma a partir

de los 60 años de edad y hasta los 63 años, tendrán derecho a disfrutar, proporcionalmente a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 73 días naturales. Si la baja se produce a los 61 años, las vacaciones tendrán una duración de 64 días naturales. Si la baja se produce a los 62 años, las vacaciones tendrán una duración de 55 días naturales. Si la baja se produce a los 63 años, las vacaciones tendrán una duración de 45 días naturales.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión.

Capítulo VI.- Clasificación del personal

Artículo 27. Categorías.

- Encargado General

Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona o sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

- Supervisor o Encargado de Zona

Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

- Encargado de grupo o edificio

Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

- Oficial Administrativo de Primera

Empleado que actúa a las órdenes de su jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

- Oficial Administrativo de Segunda

Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Auxiliar Administrativo

Es el empleado que dedica su actividad a las operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Especialista.-Oficial de Oficio

Es aquel obrero mayor de dieciocho años que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el funcionamiento de útiles y maquinaria industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y en cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

- Conductor limpiador

Es aquel obrero que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indis-

tintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

- Limpiador/a

Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia; de suelos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, con conocimiento adecuado sin que se requiera, no obstante, para la realización de tales tareas más de la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario

Artículo 28. Régimen disciplinario.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Capítulo VIII.- Otras disposiciones

Artículo 29. Subrogación.

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales

Artículo 30. Planes de Información y Formación.

I. - Formación:

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

El empresario garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con la limpieza hospitalaria y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de los riesgos, en cursos de formación adecuados.

Artículo 31. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá exceder de dos años.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será del 60% o 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para

realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos.
- Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) La duración máxima del contrato será de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses, ni en la categoría de personal no cualificado.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15% de la jornada y a lo largo del contrato.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

f) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será el 70% y 85%, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el convenio para la categoría profesional objeto de la formación, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f) de este artículo.

Artículo 32. Contrato de interinidad.

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Artículo 33. Contratos de duración determinada.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Artículo 34. Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo

Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo:

1. La empresa se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo, como el mantenimiento e incremento de su volumen actual.

2. Con la firma del presente convenio colectivo la empresa consolida una plantilla fija del mismo número de trabajadores que a fecha del presente acuerdo forman parte de la plantilla y que figuran relacionados en el anexo 2 (Anexo 3: relación de contratos indefinidos).

3. La imposición de sanciones del personal relacionado en el anexo 2, se comunicará motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose comunicación en todo caso al Comité de Empresa.

4. Las funciones y tareas definidas en el presente Convenio Colectivo, así como las recogidas en el contrato administrativo y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas en ningún caso por personal fuera del ámbito del presente Convenio Colectivo.

5. El 25% de las contrataciones indefinidas a tiempo completo que se puedan realizar, se efectuarán con trabajadores contratados o que hayan sido contratados temporalmente, con las matizaciones necesarias derivadas de las condiciones legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.

6. La Empresa renuncia a efectuar despidos colectivos y despidos al amparo de lo dispuesto en el art. 52.C del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en su caso, las estipulaciones reflejadas en el contrato administrativo.

Artículo 35. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este acuerdo forman parte de un todo o unidad orgánica indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

Disposición adicional I

Adhesión de los trabajadores del Hospital Monte San Isidro al Convenio Colectivo del Complejo Hospitalario de León.

Este Convenio Colectivo será de aplicación para los trabajadores del centro de trabajo Hospital Monte San Isidro, efectuándose los contenidos económicos y reducción de jornada en los siguientes términos:

1. Económicos: en el año 2010 incremento económico del IPC real del año anterior más 0.20 y en el transcurso de los 3 años, 2011, 2012 y 2013 se efectuará una subida económica proporcional (33% cada año) de todos los conceptos salariales entre las diferencias salariales que actualmente tienen y el Convenio Colectivo del Hospital de León que ha terminado su vigencia el 31 de diciembre de 2009, equi-

parándose al 100% económicamente al citado Convenio Colectivo en el último año. Se efectuara una tabla salarial en el primer mes de cada año.

2. Reducción de jornada: en el año 2011, 37 horas de jornada semanal, en el año 2012, 36 horas y media de jornada semanal y en el año 2013, 36 horas de jornada semanal.

3. En todo lo demás, les será de aplicación todo el contenido del nuevo Convenio Colectivo del Complejo Hospitalario de León para los años 2010, 2011, 2012 y 2013, incluidos los anexos y disposiciones.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Categorías laborales	Salario 2010	Plus penoso mes
	Salario mes	
Encargado General	1.077,18	150,81
Supervisor de Zona	1010,32	141,44
Encargado de Grupo o Edificio	906,23	126,87
Oficial 1º Administrativo	943,35	132,06
Oficial 2º Administrativo	906,23	126,87
Auxiliar Administrativo	831,81	116,45
	Salario día	Plus penoso día
Conductor Limpiador (retirada de residuos) 20%	31,18	6,24
Conductor Limpiador	31,18	4,37
Oficial de Oficio	29,92	4,19
Especialistas	29,92	4,19
Especialistas (retirada de residuos) 20%	29,92	5,98
Limpiador/a	27,78	3,89
Limpiador/a (retirada de residuos) 20%	27,78	5,56
Plus Transporte	2,02	
Plus Festivo	32,00	
Plus Calidad	32,21	
Dieta Completa	26,66	
Media Dieta	9,86	
Indemnizaciones artículo 25	16.149,23	
	24.001,39	
	40.002,30	

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2010
PERSONAL HOSPITAL MONTE SAN ISIDRO

Categorías laborales	Salario 2010
	Salario mes
Encargado General	1.043,34
Supervisor de Zona	976,89
Encargado de Grupo o Edificio	873,40
Oficial 1º Administrativo	910,52
Oficial 2º Administrativo	873,40
Auxiliar Administrativo	799,42
	Salario día
Conductor Limpiador	30,40
Oficial de Oficio	29,14
Especialistas	29,14
Limpiador/a	26,69
Plus Transporte	1,75
Plus Festivo	22,00
Plus Calidad	32,01
Dieta Completa	26,51
Media Dieta	9,80
Indemnizaciones artículo 25	16.055,07
	23.861,14
	39.769,06
Siguen firmas (ilegibles).	6404

Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo

Expte.: 68/10/6337.

Resolución del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, a instancia de Iberdrola Distribución, S.A.U., con domicilio en León, c/ La Serna, 90, solicitando el proyecto de instalación de intercalado de dos nuevos apoyos en línea aérea de M.T. "Valverde de la Virgen", en el término municipal de Valverde de la Virgen, se derivan los siguientes:

Antecedentes de hecho:

1º.- Con fecha 17 de mayo de 2010 Iberdrola Distribución, S.A.U. solicitó autorización administrativa, así como aprobación del proyecto de instalación de intercalado de dos nuevos apoyos en línea aérea de M.T. "Valverde de la Virgen", acompañando a dicha solicitud el correspondiente proyecto técnico.

2º.- Dicha solicitud fue sometida al trámite de información pública mediante su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de fecha 10 de junio de 2010, notificándose al mismo tiempo al Ayuntamiento de Valverde de la Virgen y enviando la correspondiente separata de cruzamiento al Ministerio de Fomento.

Fundamentos de derecho:

1º.- La competencia para dictar la presente resolución viene atribuida al Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo por delegación del Delegado Territorial, en virtud de lo dispuesto en la resolución de 21 de enero de 2004, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe del Servicio Territorial competente en materia de Industria, Energía y Minas (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 20, de 30 de enero de 2004), en relación con el Decreto 156/2003, de 26 de diciembre, por el que se atribuyen y desconcentran competencias en los órganos directivos centrales de la Consejería de Economía y Empleo y en los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 251, de 29 de diciembre de 2003).

2º.- Son de aplicación a la presente resolución, además de la disposición antedicha en materia de competencia, el Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, el R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria, la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, y demás disposiciones vigentes de general aplicación.

3º.- A la vista de la solicitud presentada y documentos obrantes en poder del expediente,

Este Servicio Territorial resuelve:

Primero, autorizar a Iberdrola Distribución, S.A.U. la instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Intercalado de dos nuevos apoyos en la línea aérea de 13,2/20 kV, "Valverde de la Virgen", en las inmediaciones del C.T. "Banicebala-San Miguel". Formada por conductor de aluminio LA-56, dos nuevos apoyos y una longitud de 130 metros. Entrancará en el apoyo existente nº 2609, discurrirá por la misma traza y finalizará en el C.T. existente "Banicebala-San Miguel".

La instalación se realiza de acuerdo con el proyecto redactado por el ingeniero técnico industrial D. Rubén Hernández García, con fecha abril de 2010, y los condicionados que se señalan en el punto 7.º de esta resolución.

Segundo, aprobar el proyecto de ejecución de la instalación de la línea indicada, conforme a la reglamentación técnica aplicable y con las siguientes condiciones:

1.ª Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.