

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2006-2010 PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA EUROLIMP, S.A. QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO «HOSPITAL LA INMACULADA» SITO EN HUERCAL OVERA (ALMERÍA), DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**

### **Capítulo I. Normas Estructurales**

#### **Artículo 1. Partes Signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, el Comité de Empresa del Personal de Limpieza del Centro de trabajo del Hospital La Inmaculada, en Huércal Overa-Almería, formado por tres representantes del Sindicato CSI-CSIF y dos representantes de U.G.T., como representación laboral; y de otra, los representantes de la empresa Eurolimp, S.A., en representación empresarial.

#### **Artículo 2. Eficacia Y Alcance Obligacional**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las partes firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

### **Capítulo II. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 3. Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la empresa Eurolimp, S.A. y su personal adscrito al Servicio de limpieza del Hospital La Inmaculada de Huércal Overa (Almería), configurándose como un Convenio Colectivo de Centro de trabajo.

#### **Artículo 4. Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal de plantilla adscrito al Servicio de limpieza de Eurolimp, S.A. en el Hospital

La Inmaculada de Huércal Overa (Almería), dependiente del Servicio Andaluz de Salud. Por ello, si fuese adjudicado a la empresa Eurolimp, S.A. el Servicio de limpieza de otros Centros, con posterioridad a la firma del presente Convenio, no será de aplicación el mismo, a los trabajadores de esos otros centros.

#### **Artículo 5. Ámbito Funcional**



El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla del Servicio de limpieza, que se encuentren dentro del ámbito territorial fijado en el artículo precedente.

### **Artículo 6. Ámbito Personal**

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de plantilla de Eurolimp, S.A. que actualmente se encuentra comprendido dentro del ámbito territorial y funcional descrito.

### **Artículo 7. Ámbito Temporal**

La duración del presente Convenio será de CINCO AÑOS, contados desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2010; entrando en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el 1º de enero de 2006.

El convenio se prorrogará por periodos anuales al no denunciarse por cualquiera de las partes con una anticipación mínima de dos meses respecto a la fecha de su terminación.

### **Artículo 8. Pago De Atrasos**

Los atrasos que pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por la empresa durante el mes siguiente a su entrada en vigor.

### **Artículo 9. Compensación Y Absorción**

Las retribuciones salariales y mejoras sociales que establece el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el centro de trabajo, así como en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Almería, cualesquiera que fuera su naturaleza y origen, por ser aquellas, en su conjunto y cómputo anual, superiores a las que en la actualidad rigen y a las previstas en el Convenio Colectivo Provincial del Sector antes citado.

### **Artículo 10. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales suscrito con fecha 19 de marzo de 2005 (B.O.E. 14/09/05).

## **Capítulo III. Comisión Paritaria**

### **Artículo 11. Comisión Paritaria**





Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta de la siguiente forma.

Por la parte social, por igual número que los sindicatos presentes en el Comité de empresa; y por la parte empresarial, por igual número que la parte social.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo, caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

## **Artículo 12. Funciones Y Procedimiento De La Comisión Paritaria**

1. Funciones. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones.

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

2. Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo.

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.





Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

## **Capítulo IV. Clasificación Profesional**

### **Artículo 13. Clasificación Profesional De Los Trabajadores**

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se clasifica en los siguientes Grupos Profesionales.

Grupo 1. - Personal Técnico

Grupo 2. Personal Administrativo

Grupo 3. Mandos Intermedios

Grupo 4. Personal del Limpieza

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales citados se definen las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones serán asimismo las que se señalan a continuación.

#### **13.1. Grupo 1. PERSONAL TÉCNICO.**

- Gestor Técnico. Es el máximo responsable del Servicio, bajo las inmediatas órdenes de la empresa, en todos sus aspectos, entre otros. económicos, prevención de riesgos laborales, calidad del servicio, etc.; actuando como representante de la empresa, ostentará poderes bastantes para la toma de decisiones necesarias y para impartir al personal las oportunas ordenes. Teniendo en cuenta las tareas, así como las especiales características propias e inherentes de este puesto de trabajo, requiriendo estar en permanente contacto con las Oficinas Centrales, el Gestor Técnico podrá desarrollar sus cometidos tanto en el Hospital La Inmaculada de Huércal Overa (Almería) como en las Oficinas de la empresa, estando a disposición del Servicio en todo momento.



### 13.2. Grupo 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- Administrativo/a. Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquellos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

### 13.3. Grupo 3. MANDOS INTERMEDIOS.

- Encargado/a General. Es el empleado que, bajo las órdenes de la empresa y las inmediatas del Gestor Técnico o Superiores, será el responsable de la ejecución, desarrollo y coordinación del Servicio de limpieza, organizando a todo el personal a su cargo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informando a la empresa de los rendimientos de la productividad, del control de personal y demás incidencias. Dentro de estos cometidos, entre otros, será el responsable de. A. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier otra índole que se produzcan.

B.Representar a la empresa frente al Hospital La Inmaculada en todo lo referente al Servicio de limpieza; recogiendo y solucionando los problemas del día a día que el cliente transmita e informando al Gestor Técnico de todas las incidencias y medidas adoptadas.

C.Distribuir el trabajo e indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza, así como la buena utilización de los mismos, siendo el responsable de su control y distribución entre el personal a su cargo.

D.Velar para que todo el personal a su cargo cumpla estrictamente las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales exigidas en el desarrollo de su puesto de trabajo, siguiendo lo previsto en la Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la Planificación de la actividad preventiva.

- Encargado/a de Turno. Es la persona que tiene a su cargo el control y coordinación del personal agrupado en cada uno de los turnos de trabajo a los que se aplica el presente Convenio, estando bajo el control y la supervisión del Encargado/a General, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes.

A.Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informando al Encargado/a General y/o Gestor Técnico de la productividad, así como de las incidencias del personal de servicio o de cualquier otra índole que se produzcan.





B. Distribuir el trabajo e indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza, así como la buena utilización del mismo, siendo el responsable de su control y distribución entre el personal a su cargo.

C. Se encargará de reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores.

D. Representará a la empresa frente al Hospital La Inmaculada en todo lo referente al Servicio de Limpieza en su turno de trabajo; recogiendo y solucionando los problemas del día a día que el cliente transmita e informando al Encargado/a General y/o Gestor Técnico de todas las incidencias y medidas adoptadas.

E. - Velará para que el personal a su cargo cumpla estrictamente las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales exigidas en el desarrollo de su puesto de trabajo, siguiendo lo previsto en la Evaluación de Riesgos Laborales, así como en la Planificación de la actividad preventiva.

- Responsable de Equipo. Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, además, tiene a su cargo un equipo de más de tres trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral, que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión, con idéntica responsabilidad que el Encargado de Turno, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

#### 13.4. Grupo 4. PERSONAL DE LIMPIEZA.

- Especialista. Es aquel profesional mayor de 18 años que realiza aquellas funciones consistentes en el abrillantado del suelo y aquellas que requieran la utilización de maquinaria de limpieza de exteriores, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de todos los útiles y máquinas industriales necesarias, aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiera su uso, atendiendo, en todo caso, a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos que utilice en el desempeño de su misión.

- Limpiador/a. Es aquel profesional que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, retirada de residuos, pulido, manualmente con útiles tradicionales o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, palos de goteo, camillas, camas, colchones,, ordenadores, teléfonos, plantas, rejillas de aire acondicionado, bañeras, lavabos, retretes, grifería, luminarias e interruptores, mesas de quirófano, así como cualesquiera otras zonas y/o enseres que

pertenezcan y/ o fuesen incorporados en el centro. Todo ello, de locales, recintos y lugares así como cristaleras, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos, o en escaparates, de todas las áreas, locales, recintos y lugares comprendidos en el centro de trabajo a que se refiere el presente Convenio, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

#### **Artículo 14. La enumeración de Grupos y Categorías**

Profesionales consignadas en el artículo precedente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

### **Capítulo V. Organización Del Trabajo Y Contratación**

#### **Artículo 15. Principio General**

La contratación de personal, la dirección, el control y la organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento, es facultad exclusiva de la empresa. En uso de dichas facultades, la empresa podrá aplicar el régimen de premios, faltas y sanciones que se detalla en el presente Convenio.

#### **Artículo 16. Copia Del Contrato De Trabajo**

La empresa facilitará a cada trabajador la copia que le corresponda de su contrato de trabajo, en el plazo máximo de dos días de que venza el plazo para su diligenciación en la Oficina del INEM u organismo de contratación que corresponda.

#### **Artículo 17. No Discriminación En Las Relaciones Laborales**

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho expreso a no ser discriminados por razón de sus relaciones laborales con la empresa por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y afiliación o no a un sindicato.

#### **Artículo 18. Prestación Del Trabajo**

La empresa estará obligada a informar a todos los trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en condiciones suficientes de higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte, los trabajadores estarán obligados a observar las medidas de



seguridad y salud que se adopten, así como a emplear los medios que a este efecto ponga a su disposición la Empresa, siendo responsables de las consecuencias de su omisión.

### **Artículo 19. Cese O Dimisión Del Trabajador**

Cuando la empresa decida el cese de un trabajador fijo, deberá notificarlo con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos del mismo, a no ser que la Ley establezca otro plazo. Este plazo de preaviso no será de aplicación en los casos de despido, pudiendo la empresa notificarlo de forma ejecutiva y con efectos inmediatos.

Si es el trabajador quien desea dimitir o cesar voluntariamente en su relación laboral, estará obligado a preavisar a la empresa con la siguiente antelación.

- Gestor Técnico 3 meses
- Administrativo/a 3 meses
- Encargado/a general 3 meses
- Encargado/a de turno 2 meses
- Responsable de equipo 1 mes
- Especialista 1 mes
- Limpiador/a 15 días

Si el trabajador no respetase el preaviso reseñado, por cada una de las categorías, por los daños y perjuicios que puede ocasionar en la debida cobertura del Servicio, será descontado de su liquidación de haberes el importe equivalente al salario correspondiente a los días que hubiere dejado de preavisar.

### **Artículo 20. Duración Del Contrato Del Personal De Limpieza**

El contrato de trabajo del personal de limpieza será por tiempo indefinido, a jornada completa o a tiempo parcial.

Sólo se permitirá la contratación temporal en los siguientes supuestos.

1. Contrato por obra o servicio determinado.

De conformidad a lo previsto en el apartado a) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, los siguientes.



a) Cuando se contrate al trabajador para cubrir un servicio que demande la empresa cliente a prueba, sin contrato en firme del servicio a prestar. Para ello será necesario que la limpieza contratada por el cliente sea primera contratación. A tal efecto, el objeto del contrato recogerá la duración aproximada de la prueba, con un límite de tres meses.

Concluido este período de prueba, no podrán efectuarse contratos de ésta naturaleza en el mismo centro ni con el mismo cliente.

b) Cuando se contrate al trabajador para la realización de primeras limpiezas.

c) Cuando se contrate para la realización de limpiezas de obra.

d) Cualquier otro trabajo o tarea que justifique esta modalidad contractual.

## 2. Contrato de interinidad.

Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, los contratos de duración determinada celebrados antes de la entrada en vigor de este Convenio continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

## 3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Para la celebración de este contrato se estará a lo previsto en el artículo 15. b) del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

## Artículo 21. Incentivos Al Empleo Estable

Las partes signatarias del presente convenio asumen el objetivo de estabilidad en el empleo, compartiendo con ello el contemplado en el VI Acuerdo de Concertación Social en Andalucía por la creación de más y mejor empleo.

Para la consecución de este objetivo, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, se promueve la contratación indefinida, así como la conversión de contratos temporales en contratos fijos.

En materia de incentivos, se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa nacional o autonómica que resulte de aplicación sobre incentivos al empleo estable.

Actualmente, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, los incentivos a la



contratación con carácter indefinido vienen regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio y en su Orden de desarrollo.

## Capítulo VI. Subrogación De Personal

### Artículo 22. Subrogación De Personal

1º) Cuando el titular del centro de trabajo en el que se viniera realizando el Servicio de limpieza a través de Eurolimp, S.A., tome a su cargo dicho servicio, el titular no estará obligado a continuar con el personal que hubiere prestado servicios para el contratista concesionario, si la limpieza la realizara con los propios trabajadores de la empresa; y por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si para el referido servicio hubiera de contratar nuevo personal. En cualquier caso, se extinguirá la relación laboral de todos los trabajadores adscritos a ese centro de trabajo con la empresa Eurolimp, S.A.

2º) Al término de la concesión de una contrata de limpieza, siendo adjudicada la misma a otra empresa, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos.

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, que estén adscritos al centro de trabajo o que lleven prestando sus servicios en el mismo al menos durante dos meses antes del cese de la contrata.

b) Trabajadores en los que concurran las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, sin que por ello pierdan la condición de interinidad.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de una ampliación de contrata, que esté afectados por las circunstancias del apartado a) aún cuando esta situación se haya producido dentro de los dos últimos meses antes de la rescisión del contrato por alguna de las partes.

3º) Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de



este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

4º) La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Hecha la absorción en las condiciones previstas, el trabajador de referencia quedará desvinculado de la empresa originaria sin derecho a indemnización por despido.

5º) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula. Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

No desaparecerá el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo.

6º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

1.Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Respecto de los trabajadores afectados, el no estarlo no afectará al trabajador, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

2.Fotocopias de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

3.Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses anteriores a la subrogación.

4.Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.

5.Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

En caso de estar pendientes atrasos de convenio siempre asumirá el pago la



empresa entrante.

## **Capítulo VII. Régimen De Trabajo**

### **Artículo 23. Jornada Laboral**

A partir del 1 de enero de 2006 y durante el resto de la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, que incluye 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Esta jornada podrá prestarse en los turnos de trabajo, horarios y con los descansos que se establecen a continuación.

#### 1).Turnos de mañana y tarde.

La jornada laboral podrá prestarse en turnos de trabajo de mañana y tarde, pudiéndose rotar entre ellos, si las necesidades del servicio lo requiriesen. Para cubrir las especiales necesidades del Servicio de limpieza del Hospital, por su carácter público y prestado durante los 365 del año, la jornada laboral semanal se distribuirá de lunes a domingo, durante todo el año, con los descansos que se establecen en los párrafos siguientes.

La jornada laboral ordinaria antes mencionada se prestará alternándose el trabajo en sábados, domingos y festivos.

De esta forma, una semana se trabajará de lunes a sábado y la siguiente de lunes a viernes y el domingo; y así sucesivamente. En ambos casos, se establecerá otro día libre entre semana, con la secuencia que se fije por cuadrante.

Y por lo que se refiere al trabajo en festivos, se trabajará un festivo si y uno no. Por lo que un trabajador trabajará un total de siete días festivos al año. Los días festivos concretos que corresponderá a cada trabajador se irán fijando en el cuadrante, en función de las necesidades del servicio.

Con el fin de respetar la jornada laboral semanal de 35 horas semanales, el festivo trabajado será compensado con una disminución de la jornada laboral diaria de 15 minutos. Por tanto, se realizará una jornada diaria de seis horas y cuarenta y cinco minutos, con el siguiente horario.

Turno de mañana. de 08.00 a 14.45 horas.

Turno de tarde. de 15.00 a 21.45 horas.

Dadas las especiales circunstancias del Servicio de limpieza en el Centro Hospitalario, con la finalidad de no dejar descubierto en ningún momento la limpieza del mismo, para todo el personal mencionado en los párrafos anteriores, el disfrute de los 30 minutos de descanso de bocadillo, durante la jornada de



trabajo diaria, se realizará por turnos y en las franjas horarias siguientes, tal y como se viene realizando hasta ahora, previa comunicación por parte de la empresa exponiendo en el tablón de anuncios del centro la enumeración de los trabajadores que disfrutarán su descanso dentro de un intervalo u otro dentro de los diferentes turnos de trabajo.

- Turno de mañana. De 11.00 a 11.30 horas.

De 11.30 a 12.00 horas.

- Turno de tarde. De 18.00 a 18.30 horas.

2).Turno de noche.

Teniendo en cuenta las especiales características del turno de noche se establece que la jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo lo sea en cómputo mensual promediado, siendo su distribución irregular a lo largo del mes. En el turno de noche, la jornada laboral de trabajo efectivo se prestará de lunes a domingo, durante todos los días del año, a razón de 10 horas diarias en días alternos, con una interrupción de 30 minutos de bocadillo, que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Si uno de los días trabajados coincidiese con un festivo, el trabajador tendrá derecho, como compensación, al descanso de un día y medio.

El horario del turno de noche será. de 22.00 a 08.00 horas.

3).Turno rotario mañana, tarde y noche.

Existirá un grupo de cinco personas (actualmente formado por los trabajadores que se relacionan en el Anexo

l), que cubrirán la totalidad de sustituciones que sean precisas realizar en el Servicio con motivo de Incapacidad Temporal, libranzas. Dicho equipo prestará sus servicios en turnos de trabajo rotatorios de mañana, tarde y noche, según las necesidades servicio en función del turno donde se produzca la carencia de personal, siguiendo para cada turno lo previsto en los apartados 1 y 2 precedentes.

4).Jornada del personal denominado "histórico".

El sistema de trabajo previsto en los párrafos anteriores no será de aplicación a los trabajadores procedentes del antiguo Hospital «La Inmaculada», conocidos como «Históricos» y cuya relación se adjunta al presente Convenio como Anexo II, que mantendrán, en exclusiva, como una garantía personal, una distribución de la jornada semanal de 35 horas de lunes a viernes, con 30 minutos de bocadillo





como tiempo efectivo de trabajo, excluidos los festivos. Por tanto, su jornada diaria será de siete horas, manteniendo el turno que estuvieran realizando a la firma del presente Convenio. El disfrute de los 30 minutos de descanso de bocadillo, durante la jornada de trabajo diaria, se realizará por turnos y en las franjas horarias siguientes, tal y como se viene realizando hasta ahora, previa comunicación por parte de la empresa exponiendo en el tablón de anuncios del centro la enumeración de los trabajadores que disfrutarán su descanso dentro de un intervalo u otro dentro de los diferentes turnos de trabajo.

- Turno de mañana. De 11.00 a 11.30 horas.

De 11.30 a 12.00 horas.

- Turno de tarde. De 18.00 a 18.30 horas.

#### **Artículo 24.Trabajo En Domingos/ Festivos Y Días De Asuntos Propios**

Teniendo en cuenta las características del Servicio de limpieza, aunque la distribución ordinaria de la jornada laboral semanal sea de lunes a domingo, durante todo el año, con los descansos correspondientes, según el artículo precedente, con la finalidad de incentivar económicamente al trabajador, se acuerda establecer un Plus salarial por la prestación de trabajo en domingo y festivos, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2007, de conformidad con los siguientes criterios.

1º.Personal que preste servicios en turnos de trabajo de lunes a domingo.

La totalidad de la plantilla del centro, que presten servicios de lunes a domingo, percibirá un plus salarial por cada jornada dominical o festiva trabajada, denominado «Plus domingos y/o festivos», en los siguientes importes.

Domingo Festivo

Durante el Año 2007. 5 •/día 20 •/día

Durante el Año 2008. 11 •/día 25 •/día

Además, como compensación por el trabajo en domingos y festivos, así como por asuntos propios, se tendrá derecho al disfrute de los días al año que se establecen a continuación. La fecha para su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades del servicio.

Años 2006 y 2007. 7 días/año

A partir del Año 2008. 8 días/año

2º.-Personal «Histórico» que preste servicios de lunes a viernes.

La totalidad de la plantilla definida como «Históricos» (relacionados en el Anexo II) si prestasen servicios durante algún domingo y/o festivo, tendrán derecho a percibir el denominado «Plus domingos y/o festivos», por cada jornada dominical o festiva trabajada, en la misma cuantía señalada en el punto 1o precedente; considerándose igualmente compensado ese trabajo con el disfrute, al año, del número de días de asuntos propios a que este personal tiene derecho y que se fijan a continuación.

|                        |            |
|------------------------|------------|
| Año 2006.              | 3 días/año |
| Año 2007.              | 4 días/año |
| Año 2008.              | 5 días/año |
| A partir del Año 2009. | 6 días/año |

La fecha para el disfrute de los citados días se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades del servicio.

Las previsiones del presente precepto, en ningún caso, serán aplicables a aquellos trabajadores contratados para trabajar única y exclusivamente en domingos y/o festivos.

3º. Personal de turno de noche que trabaje los días 24 y 31 de diciembre.

El trabajo durante los días 24 y 31 de diciembre, única y exclusivamente, para el turno de noche, conllevará una compensación económica adicional que se denominará «Plus Noche Buena - Noche Vieja», en el importe que se fija a continuación, por cada uno de esos días.

### **Día 24 y 31 de diciembre**

Años 2006 y 2007. 50 •/día

Año 2008. 75 •/día

Año 2009. 100 •/día

### **Artículo 25. Licencias Y Permisos**

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

- a) Por matrimonio del trabajador, dieciséis días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, tres días naturales. Si se produce fuera de la localidad, 5 días naturales.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos y hermanos/as



políticos, dos días naturales y cuatro días naturales si fuese fuera de la localidad igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado, por consanguinidad o afinidad.

d) Por enfermedad grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días naturales si es en la misma localidad y cinco días si es fuera

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en norma legal un período terminado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

f) Para exámenes, un día previa justificación, con un máximo de diez días al año.

f) Por matrimonio de hijos, un día.

h) Por traslado de domicilio, tres días naturales.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de al menos de 72 horas

La dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los periodos en los que mayoritariamente se disfrutaban vacaciones

La dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda el 15% de la plantilla del centro de trabajo.

Los permisos relacionados se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

2. Asimismo, para las licencias o permisos del personal se estará a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Artículo 26. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado. El cómputo de inicio del período vacacional se efectuará el primer día hábil siguiente a sábado, domingo o festivo.





Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de forma fraccionada en dos períodos de quince días cada uno.

Las fechas concretas para el disfrute de las vacaciones anuales se acordarán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, la empresa y el trabajador elegirán, cada uno, la fecha de disfrute correspondiente a 15 días.

A los efectos de organización del servicio, los trabajadores tendrán que presentar por escrito su solicitud de vacaciones antes del 1 de marzo de cada año. Por su parte, la empresa deberá publicar el calendario definitivo de vacaciones de todo el personal antes del 1 de mayo de cada año, salvo para los trabajadores que quieran disfrutar de sus vacaciones antes del 1 de marzo que realizarán la petición antes del 1 de diciembre del año anterior.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y la antigüedad consolidada, en su caso.

Los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 21 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, tendrán derecho a fijar, unilateralmente, su periodo de vacaciones, atendiendo a las fechas que habrán de proponer tres meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute a las empresas afectadas, siempre que éstas no hayan fijado de mutuo acuerdo el periodo en que ha de disfrutarlas, conforme a lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VIII. Régimen Económico**

### **Artículo 27. Estructura Salarial.**

La estructura de las retribuciones salariales estará compuesta por el Salario Base y los complementos del mismo.

1º) SALARIO BASE. Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que no atenderá a ninguna otra circunstancia definida en los complementos salariales. Se fijará de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de este Convenio.

2º) COMPLEMENTOS SALARIALES. Serán las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos definidos en los artículos siguientes, que habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de estas modalidades.

2.1- Complementos personales. Se establecen de acuerdo a las condiciones personales del trabajador y será expresamente el complemento por antigüedad consolidada, regulado en el artículo 29 del presente Convenio.





2.2.Complementos de puesto de trabajo. Son incrementos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo desarrollado. Serán complementos de índole funcional por lo que no tendrán carácter consolidable. Son los siguientes.

- I. Plus Hospitalario (artículo 30.1)
- II. Plus Hospitalario Especial (artículo 30.2).
- III. Plus Turnicidad (artículo 30.3)
- IV. Plus Nocturnidad (artículo 30.4)
- V. Plus Especialista (artículo 30.5)
- VI. Plus horas de guardia (artículo 30.6)

2.3.Gratificaciones Extraordinarias de vencimiento superior al mes (artículo 34)

3º).PLUS CIERRE DE NEGOCIACIÓN (artículo 31).

4º) COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas como indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, por el siguiente concepto.

4.1.-Plus Transporte (artículo 35)

## **Sección I. Percepciones salariales**

### **Artículo 28. Salario Base**

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa, será el que para cada categoría profesional se establezca en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 29. Complemento Personal.**

Antigüedad Consolidada

Los trabajadores que, a la suscripción del presente Convenio Colectivo, vengán percibiendo en su nómina el concepto de «Antigüedad consolidada», lo mantendrán, en el mismo importe, como complemento personal, no siendo absorbible ni compensable.

Dicho complemento, así como su importe, encuentran su origen en la supresión definitiva del complemento personal de antigüedad, a partir del año 1997, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a través del Convenio Colectivo



Provincial de trabajo de empresas de limpieza de edificios y locales de Almería, entonces aplicable a los trabajadores adscritos al Servicio de limpieza del Hospital La Inmaculada de Huércal-Overa.

Lo que motivó que se creará el denominado complemento personal por «antigüedad consolidada», de acuerdo con los siguientes criterios.

A) Los trabajadores mantuvieron y consolidaron los trienios que tuviesen devengados al 31 de diciembre de 1996, percibiendo, por cada uno de ellos, el importe que se indica en la tabla que figura a continuación.

| <b>Categorías Profesionales.</b> | <b>Euros/Mes.</b> |
|----------------------------------|-------------------|
| Encargado/a General              | 22,12             |
| Limpiador/a                      | 18,75             |

La cuantía así obtenida pasó a formar el mencionado completo de antigüedad consolidada.

B) De otra parte, los trabajadores que como consecuencia de que a 1 de enero de 1997 estaban en curso de adquisición, hubiesen causado derecho a un nuevo trienio, percibirán por dicho trienio el importe que se indica en la siguiente tabla.

| <b>Categorías Profesionales.</b> | <b>Euros/Mes.</b> |
|----------------------------------|-------------------|
| Encargado/a General              | 21,26             |
| Limpiador/a                      | 18,03             |

Este importe adicional, en su caso, se adicionó igualmente al concepto de «antigüedad consolidada» a que se ha hecho referencia.

### **Artículo 30. Complementos De Puestos De Trabajo**

Se establecen los complementos de puestos de trabajo que a continuación se detallan.

#### **1) Plus Hospitalario.**

El «Plus Hospitalario» se trata de un complemento de puesto de trabajo cuya percepción se justifica por la especial complejidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad que conlleva el trabajo en el Centro Hospitalario al que afecta el presente Convenio. Su percepción será incompatible con cualquier otro Plus cuyo origen radique en la misma justificación.

Se percibirá en once mensualidades al año en la cuantía que para cada año se fije y en la parte proporcional para la jornada a tiempo parcial. Para el año 2.006 su importe será de 101,46 €/mes (según tablas anexas).

Se excluye para la percepción de este Plus, al personal con la categoría



profesional de Gestor Técnico y Administrativo/ a, puesto que, aunque desarrollen su trabajo en las instalaciones del Centro Hospitalario, sus cometidos laborales no se pueden calificar como peligrosos, penosos o tóxicos.

## 2) Plus Hospitalario Especial.

Este «Plus Hospitalario Especial» retribuye la mayor toxicidad, peligrosidad o penosidad que conlleva prestar servicios de manera estable, habitual y continuada en alguno de los siguientes departamentos, secciones o áreas siguientes del Centro Hospitalario. Quirófanos, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de análisis, U.C.I., Cirugía Mayor Ambulatoria (C.M.A) y autoclave.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente el puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a un puesto de trabajo no calificado.

La cuantía de este Plus será la equivalente al 20% del salario base diario, de la categoría profesional de que se trate y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicha zona.

## 3) Plus Turnicidad.

Con motivo de las especiales características del servicio de limpieza del Centro Hospitalario al que afecta el presente Convenio, prestado los 365 días del año y las 24 horas del día, encontrándose organizado en tres turnos (mañana, tarde y noche), pudiendo los trabajadores, en función de las necesidades del servicio, prestar servicios en más de un turno e, incluso, rotar entre ellos (mañana y tarde o mañana, tarde y noche), durante la vigencia del presente Convenio, todos los trabajadores percibirán una compensación económica en concepto de «Plus Turnicidad», no consolidable, mientras persista ese sistema de trabajo. Este plus será pagadero en once mensualidades y en la cantidad que fije para cada año y en su parte proporcional para los trabajadores con jornada a tiempo parcial. Para el año 2006 su cuantía será de 23,06 • mensuales (según tablas anexas).

## 4) Plus Nocturnidad.

Se abonará por tal concepto, un 25% del salario base de cada categoría profesional y se regulará por las siguientes normas.

- Cuando se trabaje en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

- Si las horas trabajadas durante dicho período nocturno (entre las diez de la

noche y la seis de la mañana) exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiere realizado en el referido período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

#### 5) Plus Especialista.

Aquellos trabajadores que con la categoría profesional de Especialista realicen las funciones consistentes en el abrillantado de suelo y aquellas que requieran la utilización de maquinaria de limpieza de exteriores, percibirán un complemento mensual de puesto de trabajo, que se abonará en once mensualidades y cuyo importe queda fijado para el año 2006 en 30 €/mes. Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 este Plus se actualizará en la misma proporción que el resto de los conceptos retributivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del presente Convenio relativo a la «revisión salarial».

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente las funciones ante descritas, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a un puesto de trabajo que no suponga la realización de las concretas funciones a que queda vinculado este complemento y antes referidas.

#### 6) Plus horas de guardia.

Con motivo de las especiales circunstancias del servicio de limpieza y debido a la necesidad de la realización de horas puntuales de manera inmediata se crea un plus horas de guardia consistente en la cantidad de.

|                     |                                     |
|---------------------|-------------------------------------|
| Para el año 2007 de | 4 euros por cada hora realizada.    |
| Para el año 2008 de | 4,25 euros por cada hora realizada. |
| Para el año 2009 de | 4,75 euros por cada hora realizada. |
| Para el año 2010 de | 5 euros por cada hora realizada.    |

### **Artículo 31. Plus Cierre De Negociación**

Todos los trabajadores que se relacionan en el anexo A, por cierre de negociación, percibirán una gratificación que se abonará única y exclusivamente en el año 2006, en un importe de 100 €, que se percibirá por una sola vez junto con la nomina del mes de diciembre de 2006.

### **Artículo 32. Horas Extraordinarias**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se



realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 85% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

### **Artículo 33. Salario Hora Individual**

$$(365+G) \times S + 334 \times A$$

S.H.I. = -----

Dt x horas jornada ordinaria

En dicha fórmula.

S.H.I. = Salario hora individual.

365 = Número de días del año.

334= Número de días del año deducidos días de vacaciones

G = Número de días de retribución por gratificaciones de Navidad, Verano y





Beneficios.

S = Salario base diario.

A = Plus Hospitalario Diario.

Dt = Días de trabajo al año deducidos descanso semanal, Festivos y Vacaciones.

Horas de jornada diaria = Resultado de dividir la jornada anual entre Dt.

De cara a futuras ampliaciones del Centro y una vez analizados, valorados y cuantificados de forma conjunta los siguientes costes que conforman el cálculo del coste medio anual del servicio.

- Costes de Personal (Sueldos y Salarios, Seguridad Social, Sustitución de personal en periodos vacacionales, cobertura de absentismo, Pluses especiales de Centro, etc.)
- Maquinaria y su amortización
- Materiales y vestuario
- Gastos de Estructura y Funcionamiento
- Gastos Financieros
- Beneficio Industrial Mínimo
- IVA

Se acuerda, por las partes firmantes del presente convenio, el establecer un Precio Medio Mínimo (según tabla adjunta) para un limpiador de jornada completa que apoye, afiance y fomente la actual estabilidad económica de la plantilla del centro a la vez de servir de cota mínima para posibles cálculos económicos y evitar un posible e hipotético menoscabo en la actual situación económica de la plantilla que pueda surgir como consecuencia de posibles futuras ampliaciones del centro.

|                                     | <b>Año 2007</b> | <b>Año 2008</b> | <b>Año 2009</b> | <b>Año 2010</b> |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Precio Hora Medio                   | 20,64 •         | 21,88 •         | 23,19 •         | 25,05 •         |
| Precio Medio Jornada Completa Anual | 34.588,82 •     | 36.664,14 •     | 38.863,99 •     | 41.973,11 •     |

#### **Artículo 34. Pagas Extraordinarias**

A partir del 1 de enero de 2007 se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias, quedando al día de la firma del presente Convenio finiquitadas, saldadas y liquidadas todas las pagas extraordinarias hasta la fecha.

1. Paga de Beneficios. de devengo anual desde enero a diciembre del año en curso. Se percibirá a razón de 30 días de salario base, abonándose el 15 de marzo del año en curso.

2. Paga de Verano. de devengo semestral desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Se percibirá a razón de 30 días de salario base más antigüedad consolidada, en su caso; abonándose el 5 de julio.

3. Paga de Navidad. de devengo semestral desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 15 de diciembre. Para el cobro de dichas gratificación se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad.

## **Sección II. Percepciones no salariales**

### **Artículo 35. Plus De Transporte**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un Plus de transporte, para compensar los diferentes gastos de transporte de recorrido al centro habitual de trabajo, no compensable ni absorbible, por jornada completa de trabajo.

Este Plus lo percibirán todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, en once meses al año, exceptuando el período de vacaciones, en el importe que para cada año se fije. Para el año 2.006 su importe será de 83,58 • (según tablas anexas).

En caso de no asistencia al trabajo, se descontará las siguientes cantidades.

- 3,80 euros, por día laboral, en 2006.

- 3,95 euros, por día laboral I, en 2007 4,11 euros, por día laboral I, en 2008.

- 4,27 euros, por día laboral I, en 2009 4,53 euros, por día laboral, en 2010.

### **Artículo 36. Anticipos**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## **Sección III. Revisión salarial**

### **Artículo 37. Revisión Salarial**



37.1°. Retribuciones para el año 2006. Con efectos de 1 de enero de 2006, el Salario Base, Plus Hospitalario, Plus Turnicidad y Plus de Transporte se han incrementado en la cuantía que consta en las tablas salariales anexas.

Las tablas y nuevos valores de los conceptos retributivos para la referida anualidad 2006, habiendo quedado fijados y consensuados por ambas partes en el seno del proceso de negociación con fecha anterior al momento de suscripción del presente Convenio Colectivo, se aplicaron en la nómina del mes de diciembre 2006; habiéndose abonado igualmente junto con ese recibo de salarios los atrasos correspondientes por la aplicación retroactiva a 1 de enero de 2006.

37.2°. Retribuciones para los años 2007, 2008, 2009 y 2010.

Para los años 2007, 2008 y 2009, con efectos de 1 de enero de cada año, el Salario Base, Plus Hospitalario,

Plus Turnicidad y Plus Transporte se incrementarán en un 4% según consta en las tablas salariales anexas.

Si el porcentaje resultante de sumar el I.P.C. real de cada año más un punto fuese superior al incremento señalado en el párrafo anterior, se aplicará aquel porcentaje con fecha de efectos retroactivos del 1 de enero del año referido. Los atrasos que se pudieran generar, en su caso, por aplicación de esta revisión, se abonaran en el plazo de un mes desde que se publique el I.P.C. real de cada año respecto de la anualidad de que se trate.

Para el año 2010 se incrementará el Salario Base, Plus Hospitalario, Plus Turnicidad y Plus Transporte, en un 6% según consta en la tabla salarial anexa. Si el porcentaje resultante de sumar el I.P.C. real del año 2010 más 3 puntos fuesen superiores al incremento señalado del 6 % se aplicará el porcentaje superior. Los atrasos que se pudieran generar, en su caso, por aplicación de esta revisión, se abonaran en el plazo de un mes desde que se publique el I.P.C. real del año 2010.

La actualización del año 2007 a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo ya se ha hecho efectiva, siguiendo los términos previstos en el párrafo anterior y que se detallan a continuación como pauta a seguir para los años siguientes.

Ascendiendo el I.P.C. real del año 2006 más un punto, a un 3.7%, se han aplicado las tablas anexas, que conllevan una subida de un 4%. Por el contrario, si el I.P.C. real del año 2006 más un punto hubiere sido, por ejemplo, de un 4.5%, se hubieran aplicado las tablas con un incremento de un 0.5%.

## **Capítulo IX. Beneficios Sociales**

### **Artículo 38. Complemento Por Incapacidad Temporal**



1º. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba.

- El 85% del salario base más la antigüedad consolidada en su caso, en el periodo comprendido entre el 4º y 7º día, ambos inclusive.

- El 92% del salario base más la antigüedad consolidada en su caso, en el periodo comprendido entre el 8º y 20º día, ambos inclusive.

- El 100% del salario base más la antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del 21º día de la baja.

En estos supuestos, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, el 50% del salario base más la antigüedad consolidada, durante los tres primeros días de dicha situación.

2º. Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base más antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente laboral.

3º. Cuando los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 20 del presente Convenio, presten sus servicios en dos más empresas, sufran un accidente de trabajo por el que queden incurso en una situación de I.T., tendrán derecho a que, por las empresas afectadas, se les reconozca la prestación y el complemento que de ella se deriva, con independencia de cuál sea la empresa para la que prestaban sus servicios en el momento de sufrir dicho accidente de trabajo

## **Capítulo X. Seguridad Y Salud Laboral**

### **Artículo 39. Seguridad Y Salud En El Trabajo**

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 40. Ropa De Trabajo**

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anual, a principios de cada año o al ingreso del trabajador, en su caso.



Todo aquel trabajador que cese en la Compañía tendrá que devolver el uniforme de trabajo. De no devolverlo, la empresa procederá a descontar de su liquidación de haberes, el importe de su adquisición.

#### **Artículo 41. Revisión Médica**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Capítulo XI. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 42. Derechos Sindicales**

La empresa considerará a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité de Empresa en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, como elementos básicos para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho a los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical.

#### **Artículo 43. Excedencia**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a nivel de Secretario General Provincial, Regional o Nacional del sindicato respectivo. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, con una duración mínima de un año, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes.

#### **Artículo 44. Competencias**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias que establece el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 45. Garantías**

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías.

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado el Comité de Empresa.





b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos en que se produzca por revocación o dimisión, siempre que se base en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f) En el supuesto de que existan varios miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito individual de horas retribuidas en uno solo de los miembros del Comité.

## **Capítulo XII. Faltas Y Sanciones**

### **Artículo 46. Facultad Sancionadora**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

### **Artículo 47. Graduación De Las Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia, así como a las circunstancias, concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 48. Faltas Leves**

Se consideraran faltas leves las siguientes.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar su relación y obligaciones con la empresa en un plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
4. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, graves o muy graves.
5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.
7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
10. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

#### **Artículo 49. Faltas Graves**

Se consideraran faltas graves las siguientes.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero.
- 3- La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerara como falta muy grave.



4. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.
6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de propio trabajador, sus compañeros la empresa o a terceros.
7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Simular la presencia de otro trabajador.
11. No comunicar con la antelación debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.
12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como grave.
13. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, superior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
14. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
15. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado amonestación escrita.

#### **Artículo 50. Faltas Muy Graves**

Se consideraran faltas muy graves las siguientes.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o de veinte en un año.





2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria aparatos, instalaciones, edificios, enseres, otro objeto o documento de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documento reservados de la empresa, de sus trabajadores o de los representantes de los trabajadores y revelar los elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
5. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
6. La condena por delito en el orden penal.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
8. Embriaguez y la toxicomanía.
9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. El acoso sexual., moral o psicológico.
13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
14. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.
15. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida





## **Artículo 51. Sanciones**

Aplicación. Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes.

1) Por faltas leves.

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3) Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y 1 día a tres meses
- Despido.

## **Artículo 52. Procedimiento Sancionador**

1. En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/

a, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas graves y leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores, respectivamente, dentro de los 7 y 10 días hábiles siguientes a la imposición de la sanción.

## **Artículo 53. Prescripción**





Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Disposición Derogatoria**

El presente Convenio Colectivo revoca y deja sin efecto todos aquellos acuerdos de centro de trabajo que existan a la fecha de la formalización del presente, siendo por tanto éste la única norma colectiva vigente.

### **Disposición Final**

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la empresa y a la totalidad de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Firma ilegible.



**ANEXO:**  
TABLAS SALARIALES

| <b>RETRIBUCIONES AÑO 2006</b> |                 |                   |                   |             |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------|
| S. BASE X 15                  | PLUS HOSP. X 11 | PLUS TRANSP. X 11 | PLUS TURNIC. X 11 | TOTAL AÑO   |
| 718,35•                       | 101,46•         | 83,58•            | 23,06•            | 13.064,41•* |
| <b>RETRIBUCIONES AÑO 2007</b> |                 |                   |                   |             |
| S. BASE X 15                  | PLUS HOSP. X 11 | PLUS TRANSP. X 11 | PLUS TURNIC. X 11 | TOTAL AÑO   |
| 747,09•                       | 105,51•         | 86,93•            | 23,98•            | 13.587,77•* |
| <b>RETRIBUCIONES AÑO 2008</b> |                 |                   |                   |             |
| S. BASE X 15                  | PLUS HOSP. X 11 | PLUS TRANSP. X 11 | PLUS TURNIC. X 11 | TOTAL AÑO   |
| 776,97•                       | 109,73•         | 90,40•            | 24,94•            | 14.130,46•* |
| <b>RETRIBUCIONES AÑO 2009</b> |                 |                   |                   |             |
| S. BASE X 15                  | PLUS HOSP. X 11 | PLUS TRANSP. X 11 | PLUS TURNUC. X 11 | TOTAL AÑO   |
| 808,05•                       | 114,12•         | 94., 02•          | 25,94•            | 14.684,01•* |
| <b>RETRIBUCIONES AÑO 2010</b> |                 |                   |                   |             |
| S. BASE X 15                  | PLUS HOSP. X 11 | PLUS TRANSP. X 11 | PLUS TURNIC. X 11 | TOTAL AÑO   |
| 856,53•                       | 120,97•         | 99,66•            | 27,50•            | 15.577,41•* |

\* Mínimo garantizado. Independientemente de los otros conceptos salariales regulados en el presente convenio.

**ANEXO A**

PERSONAL DE PLANTILLA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL LA INMACULADA HUERCAL-OVERA (ALMERIA)

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. ASENSIO FERNANDEZ TERESA     | 18. SANCHEZ GOMEZ CATALINA      |
| 2. CEREZUELA PARRA LUISA        | 19. VENTEO SANCHEZ MARIA        |
| 3. CUADRA URIBE ISABEL          | 20. VILAR PARRA ANA ANTONIA     |
| 4. FERNANDEZ CARRION MARIA      | 21. VILAR PARRA JUANA           |
| 5. FUENTES ZURANO Mª ISABEL     | 22. VILCHES SANCHEZ J. CARLOS   |
| 6. GARCIA GARCIA NICOLASA       | 23. BENITEZ SANCHEZ MARIA       |
| 7. GARCIA TORRENTE SACRAMENTO   | 24. PEREZ VILAR ANA             |
| 8. GOMEZ FERNANDEZ ADORACION    | 25. ARTERO GOMEZ LUCIA          |
| 9. GOMEZ FERNANDEZ M. SANTOS    | 26. CEREZUELA BONILLO CATALINA  |
| 10. GONZALEZ SANCHEZ ISABEL     | 27. EGEA ASENSIO CATALINA       |
| 11. GONZALEZ SANCHEZ JUANA      | 28. FUENTES FERNANDEZ JOSE      |
| 12. GUERRERO MARTINEZ DOLORES   | 29. GARCIA GARCIA ANAM.         |
| 13. LOPEZ ARTERO JUANA ANTONIA  | 30. GARCIA GARCIA SACRAMENTO    |
| 14. MENA GARCIA Mª CARMEN       | 31. HERNANDEZ PEREZ PRUDENCIA   |
| 15. MOLINA RODRIGUEZ M. ROSALIA | 32. MARTINEZ GARRIDO ANTONIO J. |
| 16. NAVARRO LOPEZ ADORACION     | 33. PARRA LOPEZ ANA             |
| 17. PARRA GARCIA ROSA           | 34. PARRA LOPEZ JUANA           |

35. PARRAMARIN MANUELA
36. PARRAPARRAROSA
37. PARRA SANCHEZ FRANCISCA
38. PARRAVIUDEZ M. JOSE
39. RIDAO CANOVAS M. ANTONIA
40. RUBIO ASENSIO ROSA
41. MELCHORA EGEA GUERRERO
42. SANCHEZ CASTELLO ANA JOSEFA
43. AYEN GOMEZ ENCARNACION
44. GARCIA NAVARRO J. ANTONIO
45. JIMENEZ MONTESINOS ISABEL
46. MARTINEZ GUERRERO DOLORES
47. MARTINEZ MENA CONCEPCION
48. OLLER PARRA LUISA Ma.
49. SANCHEZ FLORES JUANA INES
50. SANCHEZ MOLINA NURIA
51. GUERRERO MARTINEZ Ma. CARMEN
52. LORES SALINAS JOSEFA Ma
53. MARMOL ESTEVEZ ENCARNACION
54. PALMAMUÑOZ JOSEFA
55. RODRIGUEZ JIMENEZ ISABEL
56. BERDU PARRA MICAELA

#### **ANEXO II**

PERSONAL DE PLANTILLA «HISTORICO» DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL LA INMACULADA. HUERCAL-OVERA (ALMERIA)

1. ASENSIO FERNANDEZ TERESA
2. CEREZUELA PARRA LUISA
3. CUADRA URIBE ISABEL
4. FERNANDEZ CARRION MARIA J
5. FUENTES ZURANO M ISABEL
6. GARCIA GARCIA NICOLASA
7. GARCIA TORRENTE SACRAMENTOS
8. GOMEZ FERNANDEZ ADORACION
9. GOMEZ FERNANDEZ M SANTOS
10. GONZALEZ SANCHEZ ISABEL
11. GONZALEZ SANCHEZ JUANA
12. GUERRERO MARTINEZ DOLORES
13. LOPEZ ARTERO JUANA ANTONIA
14. MENA GARCIA M CARMEN
15. MOLINA RODRIGUEZ M ROSALIA
16. NAVARRO LOPEZ ADORACION
17. PARRA GARCIA ROSA
18. SANCHEZ GOMEZ CATALINA
19. VENTEO SANCHEZ MARIA
20. VILAR PARRA ANA ANTONIA
21. VILAR PARRA JUANA
22. VILCHES SANCHEZ J CARLOS

#### **ANEXO I**

PERSONAL DE PLANTILLA PARA CUBRIR SUSTITUCIONES DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL LA INMACULADA HUERCAL-OVERA (ALMERIA)

1. ISABEL RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
2. NURIA SÁNCHEZ MOLINA
3. DOLORES MARTÍNEZ GUERRERO
4. ISABEL JIMÉNEZ MONTESINOS
5. MICAELA BERDÚ PARRA



**Eurolimp, S.A. (Hospital la Inmaculada )**

BOP , 18 de septiembre del 2007

Página 36 de 36

