

## **CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL COMARCAL DE LAAXARQUÍA, DE VÉLEZ-MÁLAGA**

### **Artículo 1. Ámbito Personal**

El presente convenio afecta a todo el personal fijo, eventual, interino y contratado, que presta sus servicios en la contrata de limpieza del Hospital Comarcal de la Axarquía del Vélez-Málaga, la cual viene actualmente ostentada por la empresa Mantenimiento y Servicios Mayse, Sociedad Limitada.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

El presente convenio extenderá sus efectos desde el día 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2007.

### **Artículo 3. Prórroga**

Caso de no ser denunciado con un mes de antelación, al menos, de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio será prorrogado por años.

### **Artículo 4. Condiciones Más Beneficiosas**

Se respetarán estrictamente con carácter personal las condiciones de todo tipo que superen las aquí pactadas. En cualquier caso, dichas condiciones más beneficiosas no serán absorbibles ni compensables con los aumentos brutos que como consecuencia de lo pactado en el presente convenio pudieran producirse.

### **Artículo 5. Derechos Económicos y Sociales**

A partir del día 1 de marzo de 2007, todos los incrementos económicos y sociales que disfruten los trabajadores del grupo D y E del SAS, según categoría respectivamente, tanto los existentes como los de creación posterior serán respetados y aplicados por la empresa al personal afectado por este convenio, desde el mismo momento y con el mismo carácter en el que sean de aplicación al personal del SAS.

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **Artículo 6. Salario Base**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un salario base mensual que se detalla por categorías en el anexo I (tabla salarial) durante el primer año de vigencia.

### **Artículo 7. Complemento de Destino**



Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un complemento mensual que se detalla por categorías en el anexo I (tabla salarial) durante el primer año de vigencia.

### **Artículo 8. Complemento Específico**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un complemento denominado específico, por la cantidad mensual que se detalla por categorías en el anexo I (tabla salarial) durante el primer año de vigencia, destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto. Se abona en 12 pagas.

### **Artículo 9. Antigüedad**

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá en concepto de complemento de antigüedad las siguientes cantidades:

- a) Los trienios cumplidos antes del 12 de septiembre de 1990 percibirán la cantidad de 40,29 euros mensuales, quedándose congelada esta cantidad.
- b) Los vencimientos de trienios posteriores al 12 de septiembre de 1990 se percibirán a cantidad fija de 12,38 euros mensuales por cada trienio el primer año de vigencia.

### **Artículo 10. Complemento de Atención Continuada**

Destinado a remunerar al personal para atender a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada, dada las características del servicio de limpieza en hospitales, que implica la prestación de los servicios ininterrumpidos las 24 horas al día durante los 365 días del año.

Este complemento tendrá las siguientes modalidades:

#### **10.1. MODALIDAD "A" (NOCTURNIDAD)**

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en turnos de noche desde las 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, cualquier día de la semana, pudiendo incluir, pues, domingos y festivos.

En el supuesto en que la jornada nocturna fuera realizada solo en parte, la liquidación correspondiente se efectuará de forma proporcional a las horas efectivamente realizadas.



Número de horas mensuales en turno semanal de noche:

- Hasta 70 horas y más de 140, tendrá un valor cada hora de 2,48 euros durante el primer año de vigencia.
- Entre 71 y 140 horas tendrá un valor de 2,06 euros durante el primer año de vigencia.

Esta modalidad será prorrateada en vacaciones y se efectuará por un importe equivalente a la media aritmética de las cantidades devengadas por los servicios efectivamente realizados en los tres meses inmediatamente anteriores al del disfrute de la vacación anual reglamentaria.

En el supuesto de que las vacaciones sean partidas, se tomará como base la misma media pero proporcional al periodo de tiempo a disfrutar.

## 10.2. MODALIDAD "B" (DOMINGOS Y FESTIVOS)

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en domingos y festivos.

Festivos normales:	34,54 euros durante el primer año de vigencia
Festivos especiales:	69,09 euros durante el primer año de vigencia

Tendrá la consideración de jornada en domingo o festivo aquella prestación de servicios que coincida al menos siete horas en tales días.

Si el número es superior a 7 horas se abonarán tantos módulos como bloques completos de 7 horas se hayan realizado. El desarrollo de horas en número inferior a siete no genera derecho a su retribución como festivo en la parte proporcional, salvo en aquellos supuestos de personal con reducción de jornada, en cuyo caso el festivo se abonará proporcionalmente al número de horas de reducción. En ningún caso podrán abonarse más de tres módulos.

Tendrán el carácter de festivos especiales los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, 25 de diciembre y los dos días que sean fiestas locales en el municipio donde se encuentre el centro, con arreglo al calendario anual de fiestas laborales para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La identificación de estos días ha de hacerse en su literalidad, de modo que se generará el derecho a la retribución específica por el trabajo desarrollado en dichos días.

No procederá prorrateo de esta modalidad en vacaciones.



### 10.3. TURNICIDAD (TURNOS ROTATORIOS)

10.3.1 Se entiende por turno rotatorio el realizado por aquellos profesionales que cubren, con tal carácter, los turnos de noche, rotando entre turnos de mañana y noche; de tarde y noche; o de mañana, tarde y noche, es decir, incluyendo siempre el turno de noche con cadencia determinada.

Se acreditará al personal que preste sus servicios en turno rotatorio, percibiendo la cantidad de 42,23 euros durante el primer año de vigencia. Se percibirá en doce mensualidades salvo que se cese en la realización del turno rotatorio.

10.3.2. MAÑANA Y TARDE: En asistencia especializada y en atención primaria se acreditará al personal que desempeñe sus funciones en turnos de mañana-tarde, siempre que al menos el 25% de las horas programadas de jornada se realice en cada uno de estos dos turnos, percibiendo una cantidad de 31,68 euros. Se percibirá en doce mensualidades, salvo que se cese en su desempeño.

Los complementos de atención continuada regulados en los apartados 10.3.1 y 10.3.2 serán incompatibles entre sí.

### **Artículo 11. Complemento al Rendimiento Personal**

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas, sin que en ningún caso pueda tener carácter fijo ni periódico en su vencimiento.

#### FACTOR VARIABLE. MODALIDADES

Se define en este factor variable el complemento al rendimiento profesional que vendrá a retribuir, por un lado, los resultados obtenidos por el servicio o unidad; por otro, el desempeño individual, la asunción de tareas adicionales al puesto de trabajo y la participación en programas especiales; y, finalmente, el nivel de desarrollo profesional alcanzado.

Tendrá el derecho a percibir el complemento al rendimiento personal el trabajador que participe en el programa de mejora de la calidad del servicio de limpieza por consecución de resultados, inscribiéndose expresamente en dicho programa y aceptando de conformidad el texto íntegro del mismo.

Por tanto, de conformidad con los criterios establecidos las cuantías máximas a percibir por cada trabajador será el que se detalla por categorías en el anexo I (tabla salarial) durante el primer año de vigencia.



Este complemento será desarrollado en un acuerdo posterior al convenio.

### **Artículo 12. Pagas Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias: una de verano, con fecha de pago en el mes de junio, y que se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio del mismo año (entre el 15 y el 20); y otra de Navidad, con fecha de pago en el mes de diciembre (entre el día 15 y el 20), y que se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. Cada paga se abonará a razón de treinta días de salario base, antigüedad y complemento de destino.

### **Artículo 13. Plus de Máquinas**

Todas las trabajadoras que desempeñen su trabajo con máquinas abrillantadoras, pulimentadoras, fregadoras, aspiradoras o cualquier máquina industrial percibirá por el desarrollo de este trabajo y por el mantenimiento y limpieza de las mismas un plus por cada día en que se utilice de 2.18 euros para el primer año de vigencia.

### **Artículo 14. Ayuda Familiar**

Las trabajadoras con hijos menores de 6 años percibirán en concepto de ayuda a la escolaridad la cantidad de 30,68 euros para el primer año de vigencia, incrementándose para años sucesivos en el IPC real del año anterior, por mes e hijo siempre y cuando esté inscrito como beneficiario en la cartilla de la Seguridad Social, y previa presentación del justificante del centro o guardería donde se encuentre inscrito.

### **Artículo 15. Revisión Salarial**

El aumento pactado sobre todos los conceptos económicos correspondientes al segundo año de vigencia del convenio y hasta la finalización del ámbito temporal del presente convenio será del 2,3%.

### **Artículo 16. Turnos y Jornadas**

16.1. La jornada laboral anual máxima será de 1.540 horas para el turno diurno, 1.483 horas para turnos rotatorios y 1.450 horas para el turno nocturno.

16.2. Dentro de la jornada laboral se disfrutará de treinta minutos de descanso para el bocadillo, que será computada como jornada de trabajo.

16.3. El personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Mayse, Sociedad Limitada, que presta sus servicios en el Hospital Comarcal de la Axarquía de Vélez-Málaga, para mejora de sus condiciones de trabajo, se ajustará al horario de entrada y salida al de los trabajadores del centro hospitalario, salvo que por

necesidades del servicio esto no fuese posible.

16.4. El cuadro de horarios será expuesto para conocimiento de todos, así como el cuadro de turnos, que se expondrá de forma mensual y deberá estar firmado por el responsable de la empresa. Se facilitará una copia a los representantes de los trabajadores correspondientes, si la solicitara.

16.5. Los turnos mencionados serán negociados con los representantes de los trabajadores.

16.6. La empresa proporcionará por escrito a cada trabajador que lo solicite el cómputo de horas realizadas anualmente.

16.7. Los días festivos nacionales, autonómicos y locales, si se trabajasen, serán compensados con un día de descanso (14 al año).

#### Artículo 17. Vacaciones

El personal disfrutará de un mes natural de vacaciones, abonándose en dicho mes una retribución de treinta días de salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a dos meses, se calcularán los días de vacaciones que en proporción deban otorgarse a razón de dos días y medio por cada trabajador. De resultar este cómputo una fracción de día, se completará el mismo por exceso, hasta día completo.

Los trabajadores, previa petición, podrán fraccionar sus vacaciones en dos periodos, correspondientes, en esos casos, veintiséis días laborables sumando ambos periodos, incluidos los sábados.

En todo caso, si la fecha en que deba producirse la incorporación coincide con un día de descanso semanal o quincenal, según el correspondiente cuadrante de trabajo, se librárá también dicho día.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre, según cuadro que se elaborará por acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se hará público dentro de los primeros meses del año. Se procurará que, en cada mes, vaque el mismo numero de personal.

El personal, en función de la antigüedad acreditada, tendrá derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- De 15 a 19 años de antigüedad, un día hábil.
- De 20 a 24 años de antigüedad, dos días hábiles.



- De 25 a 29 años de antigüedad, tres días hábiles.
- De 30 años de antigüedad, 4 días hábiles.

Estos días adicionales tendrán la consideración de trabajados a efectos del cómputo de la jornada ordinaria anual sin que pueda entenderse que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.

### **Artículo 18. Incapacidad Temporal**

La empresa abonará a sus trabajadores un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social hasta cubrir el 100% de los conceptos salariales (salario base, antigüedad, complemento específico y complemento de destino), durante el tiempo de baja y con efectos desde primer día de dicha situación, en los supuestos de incapacidad temporal siguientes:

- a) Derivada de accidente de trabajo.
- b) Derivada de maternidad.
- c) Durante el tiempo de hospitalización derivada de intervención quirúrgica o por enfermedad común.
- d) Derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

### **Artículo 19. Trabajadores Discapacitados**

El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente.

### **Artículo 20. Traslados**

El personal afectado por este convenio no podrá ser trasladado a un centro diferente al que habitualmente preste sus servicios.

### **Artículo 21. Cambios de Turnos**

La empresa respetará los cambios de turnos que se pacten entre el personal, siempre que los servicios queden atendidos, comunicándolo a la empresa con 24 horas, al menos, de antelación.

### **Artículo 22. Licencias y Permisos**

Se establece el régimen de licencias que se describe a continuación.

Deberán ser solicitados por escrito, con la justificación documental previa o posterior antes de la reincorporación al puesto de trabajo.



En todo caso la denegación se motivará por escrito y se notificará al solicitante.

Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal.

No se entenderán como días hábiles aquellos que en el turno de cada trabajador figure como de descanso.

## 22.1. RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias que serán retribuidas y consideradas como efectivamente trabajados:

a. Por matrimonio o inscripción en el registro oficial de uniones de hecho, 15 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido en este periodo el hecho causante.

b. Por nacimiento o adopción de un hijo menor 3 días hábiles consecutivos, coincidiendo su inicio con el hecho causante, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite desplazarse más de cincuenta kilómetros del centro de trabajo.

c. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o miembros de pareja de hecho que figuren como tales en el debido registro, o de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad,

3 días hábiles consecutivos coincidiendo su inicio con el hecho causante.

d. Por intervención quirúrgica de cónyuge, hijos o familiares hasta de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día hábil coincidiendo con el hecho causante.

e. Por matrimonio de hijos, hermanos, padres o madres en la fecha de celebración, 1 día hábil.

f. Por traslado de domicilio, 1 día hábil coincidente con el hecho causante. Cuando el trabajador tenga que desplazarse para el traslado de domicilio, más de 50 kilómetros, 2 días hábiles coincidentes con el hecho causante.

g. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores en edad pediátrica, ancianos o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo necesario que coincida con su jornada de trabajo.

h. Las trabajadoras tienen un derecho a un permiso de dieciséis semanas



ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple a dos semanas más, por cada hijo o hija a partir del segundo. El permiso se distribuye a opción de la trabajadora, siempre que seis de las semanas de permiso sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede de la parte restante.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, excepto que en el momento de hacerse efectiva la incorporación al trabajo de la madre implique riesgo para su salud (permiso compartido).

La opción ejercida por la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, a favor del padre, a fin de que este disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si suceden hechos que convierten en inviable la aplicación de esta opción, como la ausencia, la enfermedad, el accidente del padre, o el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre.

i. Por lactancia, los trabajadores con hijos menores de doce meses tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada hijo, en caso de parto múltiple con un máximo de dos horas, que pueden dividir en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse a voluntad del trabajador por una reducción de la jornada en media hora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

j. Asimismo, la empresa vendrá obligada a conceder a los trabajadores el cambio de su día de descanso para asistir a la comunión de un hijo o nieto, en el caso de que la celebración le coincidiera con día de trabajo, previa petición escrita a la empresa.

k. Por asuntos propios, los trabajadores, preavisando con cuarenta y ocho horas de antelación, podrán disfrutar de seis días al año, sin necesidad de justificación, siempre que lo permita el servicio, preferentemente en periodos de tres días durante Semana Santa y Navidad, salvo para aquellos que lo soliciten en fechas distintas. El personal con contrato temporal tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicio prestado. Estos días ya se han computado en el cálculo de la jornada anual.

l. El personal dispondrá de dos días más de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o de Navidad (24 y 31 de diciembre). Dichos días tendrán la consideración de trabajo efectivo a efectos de cómputo de la jornada laboral.

m. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de actitud durante los días de la celebración.

n. Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

ñ. En los supuestos de permiso de trabajo por adopción o acogimiento, se establecerá según Ley 39/99 del 5 de noviembre.

El cómputo de los días comenzará el mismo día del hecho causante o si este ocurre después de finalizada la jornada de trabajo el día hábil inmediato siguiente.

## 22.2. NO RETRIBUIDOS

Por asuntos propios. El permiso sin sueldo tendrá una duración máxima acumulada de tres meses cada año natural. Excepcionalmente, se podrán conceder por parte de la empresa, permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

En el caso de que el cónyuge o persona que habitualmente conviva con la trabajadora padezca enfermedad grave o irreversible que requiera de atención continuada, el permiso sin sueldo podrá prorrogarse hasta seis meses. La enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

Una vez concedida la licencia, el beneficiario podrá renunciar en cualquier momento anterior al inicio. Si después de iniciado quiere poner fin a la misma antes de la fecha prevista a su finalización, deberá solicitarlo, al menos, con diez días de antelación a la fecha en la que desea incorporarse al trabajo.

La denegación, en su caso, de la licencia solicitada deberá estar debidamente motivada.

Se excluye, sin perjuicio de otras actuaciones, la posibilidad de desarrollar la misma actividad laboral, retribuida o no, en dicho periodo.

En ningún caso la empresa podrá sancionar al trabajador si este se retrasa en su incorporación al trabajo después del periodo de licencia, siempre que el mismo avise con la antelación posible a la fecha prevista y justifique posteriormente las causas que hayan motivado su retraso.

Todos los días de licencias señalados se empezarán a contar a partir de la fecha del hecho causante inclusive.

Los periodos de permisos no retribuidos tendrán consideración de neutros y se



computarán de forma proporcional, es decir, si en 365 días le corresponde una jornada anual, si descontamos los días en esta situación de los 365 días, a los días resultantes se le aplicará la jornada proporcional.

Los periodos de accidente laboral, enfermedad profesional, los demás permisos y licencias retribuidas serán neutros para el cálculo de los promedios establecidos para el cómputo de la jornada. Se entiende a estos efectos por carácter de neutro que el periodo comprendido en esta situación computará como días trabajados y/o descansados los que figuren en el cuadrante de turnos de cada trabajadora.

### **Artículo 23. Excedencia**

Además de lo establecido en la legislación vigente se estará a lo siguiente:

El trabajador con excedencia voluntaria que solicite su reingreso con un mes de antelación, al menos, de la fecha de la conclusión de la excedencia, se reincorporará en su puesto de trabajo en dicha fecha.

La empresa se compromete a sustituir al trabajador en excedencia, sea esta voluntaria o forzosa, por un trabajador con contrato de interinidad por dicho motivo.

### **Artículo 24. Uniformes**

Se facilitará por la empresa a cada trabajador dos uniformes y un par de zuecos y una ropa de invierno, estando obligado el trabajador a su utilización en el puesto de trabajo.

### **Artículo 25. Revisión Médica**

Se practicará a cargo de la empresa una revisión médica al año, como mínimo. En la revisión médica se tendrá en cuenta los riesgos específicos existentes en el centro de trabajo.

### **Artículo 26. Adecuación al Puesto de Trabajo a la Mujer Embarazada**

La empresa procurará a la mujer embarazada a partir del cuarto mes del embarazo, o antes, por prescripción facultativa, el puesto de trabajo adecuado, dentro de su misma actividad, donde pueda desarrollarse sin peligro para la salud de la madre ni del gestado.

### **Artículo 27. No discriminación en las Relaciones Laborales**

No se producirá ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales, por parte de la empresa ni por los trabajadores, por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o de parentesco, para el desempeño de sus funciones,



pudiendo realizar cualquier trabajador las tareas que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, en igualdad de condiciones salariales y laborales.

### **Artículo 28. Salud Laboral**

El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo encuentra -según resulta de la exposición de motivos- su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

Se designará a los delegados de prevención, que podrá recaer en las propias representantes legales de los trabajadores o en otro trabajador de la empresa.

### **Artículo 29. Contratación**

Los representantes de los trabajadores serán informados de cuantas medidas afectan directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente aquellas que pudiesen adoptar sobre reestructuración de plantilla o despidos. Los contratos de trabajo serán visados por la oficina de empleo, a tal fin serán firmados por cuadruplicado ejemplar y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador.

Dentro de los 15 días siguientes a la fecha de salida de la oficina de empleo correspondiente, la empresa deberá entregar al trabajador copia diligenciada del mencionado contrato. Asimismo, deberá entregar la copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores dentro del mismo plazo.

Los contratos deberán estar firmados también por los representantes de los trabajadores legalmente establecidos.

El incumplimiento de dicho requisito será considerado con infracción a la normativa laboral vigente.

### **Artículo 30. Absorción del Personal**

A la finalización del contrato de servicios de limpieza, si se produce un cambio de contratista y otro u otros tomaran a su cargo directamente dicho servicio, estarán obligados a hacerse cargo del personal del contratista anterior que preste sus servicios en el Hospital Comarcal de la Axarquía, subrogándose en todos los derechos y obligaciones que venían disfrutando.

Los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la





normativa aplicable, quedasen desvinculados laboralmente al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos al nuevo titular de la contrata de limpieza, que le respetará la antigüedad, categoría y, en general, las condiciones de trabajo que tuviesen adquiridas.

A estos efectos, los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante serán los siguientes:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses
- Relación del personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

### **Artículo 31. Derechos Sindicales**

La gestión de los delegados de personal se adecuará a las normas contenidas de la Ley 1/1995, de 24 de marzo.

Las funciones y competencias serán las recogidas de dicha ley, cuyas normas serán estrictamente observadas por la empresa. Las garantías previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores serán asimismo respetadas.

En lo que se refiere el crédito de horas para desarrollar sus funciones de representación, dispondrán de hasta 20 horas mensuales, y la empresa cuidará de la sustitución del representante o cualquiera otra fórmula que permita el desarrollo de la labor en la forma que la misma no tenga que ser realizada por el representante una vez terminada su función o gestión representativa. A dicho fin, los representantes de los trabajadores avisarán, con una antelación mínima de doce horas, de su deseo de disponer de las horas correspondientes. Podrán acumularse las horas sindicales entre los delegados de personal o miembros de comité de empresa, haciéndolas extensivas a los delegados sindicales de los sindicatos con representación de delegado de personal o miembro de comité de empresa del centro, poniendo en conocimiento de la empresa dichas horas acumuladas.

### **Artículo 32. Póliza de Seguro Colectivo**

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo que garantice las siguientes



indemnizaciones:

- Muerte por accidente de trabajo	6.010,12 euros
- Invalidez permanente por accidente laboral	9.015,18 euros

### **Artículo 33. Comisión Paritaria**

Se constituye, a efectos de aplicación e interpretación del presente convenio, una comisión paritaria integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, y cada representación podrá asistir a las reuniones acompañadas por un asesor, como máximo, los cuales tendrán voz pero no voto.

### **Artículo 34. Bolsa de Trabajo**

Se negociará con las representantes de las trabajadoras la creación de una bolsa de trabajo, así como sus condiciones, cuya entrada en vigor será el 1 de julio de 2005.

#### **BASES DE FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO PARA LA CONTRATACIÓN EN EL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL COMARCAL DE LAAXARQUÍA**

PRIMERO. Las presentes bases son aplicables para todo tipo de contratación laboral que se lleve a cabo por parte de la empresa contratista de limpieza del Hospital Comarcal de la Axarquía, para el desempeño de tareas relacionadas con el servicio de limpieza.

SEGUNDO. Los contratos que se realicen para prestar servicios de limpieza en el Hospital Comarcal de la Axarquía habrán de concertarse obligatoriamente con las personas incluidas en la relación de trabajadoras que se realizará por orden descendente según el baremo.

TERCERO. La empresa será la responsable junto con los representantes de los trabajadores de la selección y organización de los procesos selectivos. Elaborar los informes necesarios sobre las reclamaciones y recursos que se presenten contra las actuaciones en materia de selección para la contratación de personal temporal.

CUARTO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO. Tendrá carácter paritorio y estará formada por los delegados de personal y los miembros que designe la empresa.

- Vigilancia, control y seguimiento de la correcta aplicación de lo contenido en el presente pacto.



- Interpretación del contenido del presente pacto, con el fin de evitar o resolver incidencias que se deriven del mismo.
- Conocer, participar y elaborar informe preceptivo, con carácter previo a la resolución de las reclamaciones.
- Proponer a la dirección de la empresa las modificaciones que se estimen necesarias o conveniente para su negociación.

QUINTO. Los aspirantes que deseen participar en la selección de personal temporal deberán reunir en el momento de la presentación de la solicitud el siguiente requisito: Graduado Escolar o equivalente (este requisito será para los trabajadores de nueva inscripción en la bolsa).

La primera selección se realizará incluyendo en la relación a todos trabajadores que hayan prestado servicios en el Hospital de la Axarquía.

El personal que haya prestado servicio en el Hospital de la Axarquía con anterioridad a este acuerdo pasará a formar parte de la relación de candidatos sin aportar la documentación requerida.

SEXTO. Contratos de sustitución, siempre que tenga su causa en algunos de los siguientes supuestos:

- Vacaciones
- Excedencia
- Permiso sin sueldo
- Incapacidad sin sueldo
- Maternidad
- Licencia superior a 6 días
- Incapacidad laboral
- Creación de nuevas plazas
- Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La creación de la bolsa de empleo de personal de limpieza se realizará mediante convocatoria interna que se dará a conocer en el tablón de anuncios de las instalaciones de la empresa en el Hospital de la Axarquía a la representación sindical de los trabajadores.

SÉPTIMO. El baremo que se aplicará para la confección de dicho listado será el siguiente:

1. Antigüedad en el servicio

En este apartado se tendrá en cuenta la estabilidad en la disponibilidad para trabajar en el servicio de limpieza del Hospital Comarcal de la Axarquía y se otorgará 1,5 puntos por año, anteriores al año 2005, que la trabajadora demuestre que ha estado contratada en el servicio de limpieza cualquiera que fuese su duración.

Para demostrar que ha estado contratada en el servicio de limpieza deberá presentar fotocopia de la vida laboral o fotocopia de la nómina del año donde ha prestado su servicio.

Si se presentara vida laboral se revisará en el comité de empresa

que la prestación en el servicio de limpieza ha sido efectuada a través de las copias básicas o a través de algunas de las circunstancias que el comité de empresa crea oportuna.

Tiempo trabajado a partir del año 2005.

En este apartado se otorgará 0,15 puntos por mes que la trabajadora haya sido contratada en el servicio de limpieza.

Si el tiempo trabajado fuese inferior a 1 mes se puntuará de la siguiente manera:

Igual o más de 15 días:	0,15 puntos
Menor de 15 días:	0,075 puntos

La apertura de la bolsa se realizará en el mismo momento que haya necesidad de realizar alguna contratación y todas las personas inscritas en el listado de trabajadoras estén trabajando en el servicio de limpieza o se tenga que crear nuevas plazas.

La relación definitiva de admitidos a la bolsa de empleo estará compuesta como máximo del número de candidatos al equivalente de la plantilla fija actual, que se modificará en función de esta.

Para ordenar la base de datos de la bolsa de empleo se realizarán dos cortes al año, a 30 de junio y 30 de noviembre respectivamente.

OCTAVO. Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, este será



ofertado a la trabajadora que tenga mayor puntuación.

Si dicha trabajadora se encuentra en activo en ese momento, la oferta pasará a la siguiente del listado y así sucesivamente.

EMPATES. Si dos candidatos tienen la misma puntuación en el listado definitivo, la oferta se resolverá por sorteo, en el cual estará presente la representación de los trabajadores.

En el momento en que finalice un contrato la trabajadora de nuevo está disponible para optar a otro contrato.

NOVENO. Se entregará mensualmente a los representantes de los trabajadores un listado con las personas contratadas así como el tiempo que ha estado trabajando en el servicio de limpieza.

DÉCIMO. Aquellas trabajadoras que renuncien a alguna contratación serán sancionadas con la pérdida de un puesto en la lista realizada con la puntuación obtenida según el baremo. Estas trabajadoras no podrán ascender en dos años en el listado de trabajadores, cualquiera que fuese su puntuación. Asimismo se comunicará a los representantes por escrito la renuncia del trabajador por parte de la empresa.

UNDECIMO. En el momento que quede una plaza libre tanto de nueva creación como aquella que se produzca por jubilación, será otorgada a la que mayor puntuación haya obtenido en las condiciones antes mencionadas. Si la persona está en ese momento trabajando, se realizará una contratación de otra persona por 15 días para que pueda renunciar al contrato que esté realizando. Si la persona renuncia a la plaza adjudicada se otorgará a la siguiente de la lista.

DUODÉCIMO. Si se produjera alguna circunstancia no descrita en esta base de contratación se estaría a lo dispuesto en la comisión paritaria.

### **Artículo 35. Paz Social**

Las partes se comprometen a mantener la paz social y la buena armonía de funcionamiento del Hospital Comarcal de la Axarquía de Vélez-Málaga y se comprometen a cumplir y hacer cumplir el presente convenio, siendo estudiadas las posibles incidencias entre los miembros de la comisión paritaria, y en caso de no haber acuerdo sobre los temas planteados, quedan sujetos a la autoridad laboral competente.

### **Disposición final**

En todo lo no previsto en el presente convenio ambas partes se remiten expresamente a la legislación vigente, especialmente al Estatuto de los





Trabajadores.

## ANEXO I

### Tabla salarial 1.ª anualidad (marzo 2005 a febrero 2006)

Categoría	Grupo	Nivel	Salario base (X14)	C. destino (X14)	C. específico DI (X12)	FRP (X12)	Trienios A	Trienios B	Total mensual	Total extra	Total anual	C. rendto.
Encargado Gral.	D	18	553,32	360,87	50,02	201,52	44,13	16,50	1.165,73	914,19	15.817,14	1.328,81
Limpiador/a	E	13	505,15	258,26		271,43	40,29	12,38	1.034,84	763,41	13.944,90	306,65

