



Resolución de 10 de enero de 2012, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTA SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL GENERAL "JUAN RAMÓN JIMÉNEZ" DE HUELVA Y LA EMPRESA CLECE, S.A.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTA SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL GENERAL "JUAN RAMÓN JIMÉNEZ" DE HUELVA Y LA EMPRESA CLECE, S.A., que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 2011 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL,

EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTASERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL GENERAL. ACTUALMENTE DENOMINADO "JUAN RAMONJIMENEZ" DE HUELVA Y LA ACTUAL EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA CLECE S.A.

Artículo preliminar

El presente Convenio lo conciertan, de una parte. El Comité de Empresa del Personal de Limpieza del Centro de Trabajo, actualmente "HOSPITAL GENERAL "JUAN RAMON JIMENEZ" de Huelva y de otra la actual Empresa concesionaria del Servicio de Limpieza del Hospital, "CLECE, S.A. (en adelante CLECE).

Capítulo I. Disposiciones generales.



Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la actual empresa concesionaria del Servicio de Limpieza, CLECE y el personal de limpieza que presta servicios en el Centro de Trabajo "HOSPITAL GENERAL "JUAN RAMON JIMENEZ" de Huelva, configurándose como un Convenio de Centro de Trabajo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal de limpieza al servicio de la actual empresa concesionaria del Servicio de Limpieza, CLECE, en el Centro de Trabajo "HOSPITAL GENERAL "JUAN RAMON JIMENEZ" de Huelva. Por ello, si la empresa CLECE es adjudicatario, en la actualidad o en el futuro, de la limpieza de otros centros, no será de aplicación el mismo a los trabajadores de limpieza de esos otros centros.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio se aplicarán exclusivamente a todos los trabajadores de limpieza dentro del ámbito territorial fijado. En los supuestos de cambio de la concesionaria (por cualquier motivo), este Convenio será de aplicación obligatoria por parte de la/s nueva/as concesionaria/s.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la actual empresa concesionaria del servicio, CLECE, que actualmente se encuentran comprendidos dentro de los ámbitos territorial y funcional descritos. Expresamente, se acuerda que asimismo será de aplicación este Convenio a los trabajadores que accedan a pertenecer a la plantilla de CLECE con posteridad a la firma del mismo, que estén comprendidos asimismo en los mismos ámbitos territorial y funcional.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de DOS AÑOS, es decir, desde el 1 de enero de 2.011 hasta el 31 de diciembre del año 2.012, y se prorrogará por anualidades, de fecha a fecha, si por cualquiera de las partes firmantes no se denunciara con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o, en su defecto, de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Los aumentos de retribución y los cambios de las condiciones que se establecen en este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de



general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas por el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones o condiciones en su conjunto y cómputo anual, superen las actualmente pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, se respetaran las condiciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose éste respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión paritaria.

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

Dicha Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro representantes de la Empresa concesionaria y cuatro representantes de los Trabajadores.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría y las que no sean aprobadas por esa mayoría carecerán de validez y por consiguiente, las partes, para solventar las discrepancias que puedan existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Por formar este Convenio un todo orgánico e indivisible, si por cualquier causa quedara sin efecto una parte del mismo, por intervención de la Autoridad Laboral o por cualquier otra causa, el Convenio seguirá en vigor y quedará sin efecto los artículos que conculquen la Ley. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse y dar nueva redacción a la parte anulada del Convenio en el plazo máximo de tres meses.

Si transcurrido dicho plazo las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación.

Artículo 9. Principio General.

La contratación de personal 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 disciplinario legalmente establecido.

Respecto a la organización del trabajo, en lo que se refiere a cambios de puesto de trabajo, se hará previa audiencia y acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 10. Modalidades de contratación.



- Contrato eventual. De acuerdo con lo establecido en el Ley 12/2001 de 9 de Julio y Real Decreto 2720/98, de 18 de Diciembre, se podrán efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción por un tiempo total máximo de doce meses en un período de dieciocho meses, para poder atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Contrato por obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de trabajo bajo la modalidad de obra o servicio determinado cuando el objeto de la prestación laboral lo constituya exclusivamente la realización de tareas de limpieza en unas dependencias concretas y específicas, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de la empresa y para obras o tareas que sean diferentes al objeto del contrato entre la empresa y su cliente.
- Contrato de interinidad. Además de para los supuestos y contingencias establecidos por la legislación laboral de aplicación, concretamente el artículo 15.1.c) L.E.T., ambas representaciones acuerdan expresamente poder utilizar esta modalidad contractual de duración determinada para la cobertura de los periodos vacacionales y para cobertura de vacantes de I.T., del personal adscrito a la contrata de limpieza del Hospital General Juan Ramón Jiménez de Huelva.
- Fijo - discontinuo. Se podrán efectuar contratos fijos-discontinuos, tal y como se establece en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un periodo de prueba según la siguiente escala, siempre que así se establezca en el contrato de trabajo:

1. Personal Subalterno y obrero de oficios varios, quince días.
2. Personal Administrativo y mandos intermedios, dos meses.

Artículo 12. Cese o dimisión del trabajador.

Cuando sea la empresa la que decida el cese de un trabajador, en lo que respecta al preaviso, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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:

1. Personal Subalterno y obrero de oficios varios, quince días.
2. Personal Administrativo y mandos intermedios, dos meses.

Artículo 13. Copla 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 siete días a partir de que venza el plazo para su diligenciación en la oficina del INEM, u organismo de contratación que corresponda.

La empresa facilitará los certificados de empresa en un plazo de 7 días contados desde la terminación del contrato.



Artículo 14. Cobertura de vacantes.

“Las bajas definitivas en la empresa se cubrirán ampliando la jornada a trabajadores/as de la plantilla que tengan suscrito contrato indefinido a tiempo parcial, por orden de antigüedad. La empresa tiene un plazo máximo de dos meses, a partir de que se produzca la vacante definitiva, para proceder a la cobertura de la misma. De la misma manera, se cubrirá la vacante dejada por la trabajadora de tiempo parcial.

En el supuesto de situaciones de Invalidez permanente con revisión médica por previsión de mejoría (en el plazo máximo de dos años), se cubrirán con un contrato temporal hasta que se produzca la revisión médica. En el supuesto de que, tras esa revisión médica, el trabajador pase a la situación de Invalidez permanente definitiva dicha baja se cubrirá tal y como se expresa en el primer párrafo de este artículo.

Lo anteriormente expuesto emana del acuerdo de fecha 12 de Enero de 2010, alcanzado por el Comité de Empresa y Clece el cual se adjunta como Anexo II.

Capítulo III. Jornada de trabajo.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada laboral ordinaria, durante toda la vigencia del Convenio, será el equivalente de 35 horas semanales, prestadas de lunes a domingo, en turnos de mañana, tarde y noche, durante todo el año, con los descansos reglamentarios. Para la correcta prestación del servicio y llegar al equivalente de las 35 horas semanales, los trabajadores disfrutarán de 37 días de descansos al año, distribuidos en once meses según el cuadrante de trabajo del Centro.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada, tendrán derecho a un descanso ininterrumpido de treinta minutos que se computarán, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

Capítulo IV. Vacaciones, licencias y permisos y excedencias.

Artículo 16. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectos por este convenio disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que serán abonadas en función del salario base del convenio, antigüedad, plus extrasalarial, plus de transporte, plus de convenio y Plus de Garantía de Incremento Salarial.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho, en proporción al tiempo trabajado durante el año, a una bolsa de vacaciones para atender a los gastos de viaje, desplazamiento y demás, por importe de 99,19 € con independencia de la jornada.

El período de disfrute de las mismas estará comprendido entre los meses de Julio a septiembre.

Dentro del primer trimestre de cada año, se elaborará y firmará por la empresa y



la representación de los trabajadores el cuadrante de vacaciones que regirá cada año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 17. Licencias y permisos retribuidos.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso por parte del trabajador, salvo casos de extrema urgencia que imposibilite dicho preaviso, al encargado de edificios o de centro de trabajo, de la ausencia y el motivo de la misma, así como la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

- a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) En caso de nacimiento de hijo, dos días naturales si se produce en la localidad y cuatro naturales si se produce fuera.
- c) En caso de muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales si se produce en la localidad y cinco días naturales si se produce fuera de la misma.
- d) Por enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales si se produce en la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera.
- e) En caso de que se produzca un ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales si se produce dentro de la localidad y cuatro días naturales si se produce fuera de la misma.
- f) Para el cumplimiento de los deberes públicos ordenados por la autoridad e impuestos por las disposiciones vigentes, por el tiempo indispensable.
- g) Para concurrir a exámenes por el tiempo necesario para las dos primeras convocatorias, debiendo justificar documentalmente haber concurrido a ellos.
- h) Por cambio de domicilio, dos días naturales.
- i) Por matrimonio de un hijo, de un hermano, padres y nietos y previa justificación, un día.
- j) Por asuntos propios, tres días. Los días de asuntos propios no podrán ser concedidos a más del 5% de la plantilla simultáneamente el mismo día. El único motivo para que la empresa deniegue al trabajador el día de asuntos propios solicitado, es la superación de dicho porcentaje, no pudiendo negar la empresa su concesión por ningún otro motivo. Cuando se deniegue el día por superación del porcentaje, la empresa, a requerimiento de los representantes de los trabajadores, deberá presentar los escritos de las peticiones de los días de asuntos propios solicitados por el resto de los trabajadores.



En los supuestos d) y e) de este artículo los días podrán disfrutarse mientras el hecho causante persista, es decir, no tiene por qué disfrutarse de forma consecutiva.

Artículo 18. Excedencias al trabajo.

Todos los trabajadores cumplidos un año de trabajo, tendrán derecho desde cuatro meses y hasta cinco años de excedencia continuada, teniendo durante los tres primeros años de la misma, reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, con reserva de puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con derecho a reserva de puesto de trabajo mientras dure su disfrute.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con derecho a reserva del puesto de trabajo mientras dure su disfrute.

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

El presente artículo se complementará con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. Excedencias especiales.

Los trabajadores con una antigüedad de un año, tendrán derecho a una Excedencia Especial, por un periodo mínimo de siete días y máximo de seis meses, sin retribución y causando baja en la Seguridad Social cuando esta supere los 15 días de duración mínima.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/a una vez cada año natural, debiendo solicitarlo con al menos, siete días de antelación a su comienzo.

Durante el periodo de vigencia de esta excedencia y sólo si no se excede de los 15 días mínimo de duración, se tendrá derecho al devengo de la antigüedad.

El permiso no podrá ser concedido a más de un 9% de la plantilla simultáneamente.

Al terminar este permiso el trabajador se reincorporará en las mismas condiciones



laborales que tenía a la fecha del inicio del disfrute de este permiso.

Capítulo IV. Régimen económico.

Artículo 20. Retribuciones: Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio son las que se establecen en las Tablas de Retribuciones anexas al presente convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo retribución periódica mensual se pagará antes del día dos del mes siguiente al trabajado.

Artículo 21. Retribuciones básicas.

La retribución básica será el Salario Base, entendiéndose por tal la retribución fija en doce meses.

Artículo 22. Retribuciones complementarias.

1. Personales.

Complemento por antigüedad

La cuantía del complemento personal de antigüedad consistirá en el 4% del Salario Base del Convenio por cada trienio vencido hasta alcanzar los cuatro trienios. A partir de aquí el devengo será del 4% del salario base por cada quinquenio vencido, siendo la fecha inicial para el cómputo la de ingreso del trabajador en la empresa, y abonándose, cada uno de ellos, a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

2. De puesto de trabajo.

a) Plus extrasalarial. Se devengará por 26 días al mes, en concepto de indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Su importe para el año 2011 será de 5,34 €/día.

b) Plus Convenio. Se devengará por 26 días al mes y su importe para el año 2011 será de 3,82 €/día.

c) Plus nocturnidad.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. El cálculo de la hora nocturna se encuentra establecido en el Anexo I de este convenio.

Complemento de nocturnidad: Los trabajadores adscritos de forma permanente al turno de noche, que no hayan tenido ninguna ausencia al trabajo por ningún concepto dentro de cada mes natural, exceptuando permisos retribuidos establecidos en el Art. 17 del presente convenio y las faltas justificadas, tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad de 57,82 € para el año 2011. Este importe se percibirá en su totalidad, sin que sea posible fraccionarlo por día efectivo de trabajo dentro de cada mes natural trabajado.



d) Plus de garantía de incremento salarial: La redacción y creación inicial de este plus viene recogida en el artículo 25 del convenio colectivo anterior a éste, es decir, el de vigencia 2008-2010, la cual hay que tener en cuenta en todo momento para el conocimiento y aplicabilidad de este plus.

Se abonará, en la cantidad establecida en el ANEXO I "Tablas Salariales", en 12 mensualidades.

El importe del presente Plus de Garantía de incremento Salarial, en la cuantía que corresponda, se integra en masa salarial a partir del ejercicio 2.010 (año en el que entra en vigor la aplicabilidad de este plus), para los trabajadores afectados por el presente Convenio y, por tanto, no podrá ser objeto de compensación/absorción con cualquier otra mejora o subida salarial que se pacte o aplique a partir del día 01-01-2010. Además irá incrementándose en posteriores convenios en el mismo porcentaje que aumente el mismo.

3. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, serán a razón de 30 días de salario base, antigüedad, plus extrasalarial y plus convenio. Expresamente se excluye de su cómputo el plus de transporte y el plus de garantía de incremento salarial. La paga extraordinaria de julio se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio y se abonará el día 17 de julio. La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se pagará el día 15 de diciembre. Estas pagas se abonarán completas, con independencia de la posible situación de I.T. del trabajador en el periodo de devengo.

La gratificación extraordinaria de beneficios será de treinta días a razón del salario base de convenio y se abonará prorrateada, mensual o trimestralmente a opción de la empresa a lo largo del año natural de su devengo. La empresa podrá optar entre abonarla en la forma anteriormente expuesta o de una sola vez en I primer trimestre del año siguiente a su devengo. Esta paga se abonará completa con independencia de la posible situación de I.T. del trabajador.

4. Servicios en días festivos.

A todos los trabajadores acogidos a este convenio y que trabajen cualquiera de los 14 días de fiesta que se establezcan en el calendario laboral (incluidas las fiestas locales), se les compensará con dos días de descanso por cada uno de los días trabajados.

Con independencia de lo establecido anteriormente, a los trabajadores que, tengan que trabajar los días 25 de diciembre y 1 y 6 de Enero, y en el turno de noche del día anterior, se les abonará la cantidad de 51,21 € por cada uno de estos festivos trabajados, para el año 2011, además de los días de descanso.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que tendrán siempre el carácter de excepcionales, se



abonarán con un incremento del 75% sobre la remuneración correspondiente a las horas ordinarias. Se estará en cuanto a los topes máximos tanto diarios como mensuales y anuales, así como a sus excepciones a lo dispuesto por el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones posteriores que las regulan.

Artículo 24. Indemnizaciones no salariales.

Plus de transporte. Se establece este plus en la cuantía del valor de dos billetes ordinarios de autobús urbano por 26 días al mes. Este no se devengará los días de falta de asistencia por cualquier motivo, incluso enfermedad.

En caso de incremento del billete, la subida se abonará a partir del primer día del mes siguiente. Estos billetes se percibirán íntegros, con independencia de la jornada laboral.

Artículo 25. Revisión Salarial.

Las revisiones salariales para cada uno de los dos años de vigencia del presente convenio son las que se detallan a continuación:

Año 2011: 0,5%, sobre la tabla salarial y demás conceptos económicos del convenio colectivo vigentes en el año 2010.

Año 2012: 0,5%, sobre la tabla salarial y demás conceptos económicos del convenio colectivo vigentes en el año 2011.

Capítulo V. Uniformidad.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a su personal dos uniformes completos al año adecuado a la exigencia del servicio que presten (monos para los hombres, pijamas para las mujeres y zapatos adecuados para la prestación del servicio que lleve a cabo el trabajador y rebecas o chaquetón para el invierno). Dichos uniformes se facilitarán al personal en los meses de abril y octubre, siendo adecuados para los meses de verano e invierno.

Capítulo V. Beneficios sociales.

Artículo 27. Complementos por Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que causen baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán una indemnización complementaria que cubra hasta el 100% del Salario Base, antigüedad, plus extrasalarial y plus convenio desde el primer día de la baja.

En los supuestos de I.T derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral), la indemnización complementaria a cargo de la empresa cubrirá hasta el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las pagas extraordinarias del mes anterior a la baja y



el complemento de nocturnidad establecido en el párrafo segundo del Artículo 22.2.c) del presente convenio, desde el primer día de la misma en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

Artículo 28. Seguro Colectivo.

Para el año 2011, la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, para cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no, de vehículo de motor, por los siguientes importes:

Muerte: 18.623,54 €.

Gran invalidez, invalidez absoluta o total: 21.861,34€

Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio, el incremento de las cantidades reseñadas será el mismo que el establecido en el art. 25 del convenio. Los capitales entrarán en vigor a partir de los 30 días naturales siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 28 bis. Ayuda de estudios.

Se establece una ayuda de estudios para el año 2011 por un importe de 55,08 euros por cada trabajador que tenga un hijo en Educación Primaria, ESO, Bachillerato y Módulos Formativos de cualquier ciclo. Para los trabajadores que tengan dos o más hijos en dicha circunstancia, el importe de la ayuda será de 77,07 euros.

El resto de los años de vigencia del presente Convenio, se aplicará la subida correspondiente a dicho año.

El importe al que asciende la presente ayuda de estudios será abonado de forma íntegra a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, con independencia del porcentaje de jornada de trabajo que tengan. En caso de existir matrimonios o parejas de hechos que soliciten este concepto, éste le corresponderá a ambos, siempre y cuando el hijo/a sea común. Si el hijo no es común se le abonará al progenitor/a.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 29. Comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos en las leyes, tendrán las siguientes garantías y derechos:

- a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales que la ley determina, pudiéndose acumular mensual o anualmente.
- b) Cuando un miembro del comité de empresa haya agotado su crédito personal y anual de horas, podrá acumular el de otro miembro, con autorización expresa de éste, comunicándolo a la dirección de la empresa y por el mismo período que el



ya disfrutado.

c) Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de nuevos miembros del comité de empresa, como aquellas horas destinadas a las negociaciones con la dirección de la empresa.

d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del comité de empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 30. Secciones sindicales.

La empresa considerará a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre empresa y trabajadores.

La empresa respetará el derecho de cada uno de los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán vincular la permanencia en la empresa de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de esa práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados en la empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección de la empresa.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de ésta acción, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota.

El descuento de la cuota sindical será reconocido en nómina por tal concepto.

Las cantidades descontadas por las empresas se pondrán a disposición del representante sindical debidamente acreditado.

Podrá solicitar la excedencia aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades; permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados sindicales con cargo de relevancia de las centrales sindicales reconocidas e implantadas nacionalmente y que participan en las comisiones negociadoras de convenios colectivos a nivel nacional, manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa, les será concedido

permiso retribuido por las mismas, a fin de facilitarle su labor negociadora, y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la empresa, esté afectada por la negociación en cuestión.

Capítulo VII. Adscripción del personal.

Artículo 31. Adscripción del personal.

Al término de la concesión de la contrata que presta los servicios de limpieza en el HOSPITAL GENERAL DE HUELVA (ACTUALMENTE JUAN RAMÓN JIMÉNEZ), los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la anterior, respecto a los siguientes empleados:

- 1.- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses, sea cual fuera la modalidad de su contrato de trabajo.
- 2.- Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación, de conformidad con los requisitos del apartado anterior.
- 3.- Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan alguno de los trabajadores mencionados en los apartados anteriores, por el tiempo que les quede.
- 4.- Trabajadores de nuevo ingreso en la empresa y en el centro que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de ampliación de contrata dentro de los cuatro últimos meses.

Todos los extremos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de ocho días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de éste artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicatario del servicio.

De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin formalidades se subrogará en los derechos y obligaciones de todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

La aplicación de éste artículo será de obligado cumplimiento de las partes que afecta, centro u organismo, empresa cesante, nueva adjudicatario, cliente y trabajador.

Es de aplicación lo previsto en éste artículo aún cuando se produzca un cambio de ubicación del lugar de trabajo objeto de los servicios de limpieza, dentro de la misma localidad por traslado de la sede de la empresa destinatario de la limpieza, con clausura del lugar anterior donde se prestaban los servicios.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos



cuatro meses.

- Relación de personal en la que se especifiquen:

- 1- Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, importe de la totalidad de las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole que venga cobrando el trabajador, con desglose de conceptos.
- 2- Copia de documentos que acrediten y certifiquen a la empresa entrante que los trabajadores están totalmente a corriente de cobro de todas las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole devengadas del anterior contratista. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicatario en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
- 3- Copia de los contratos de trabajo.
- 4- Las cuatro fotocopias de las cuatro últimas nóminas.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 32. Faltas y sanciones.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo IX. Derecho supletorio.

Artículo 33. Derecho Supletorio.

En todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que dispongan las normas legales de carácter imperativo que sean de aplicación. (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores)

Capítulo X. Parejas de hechos y conciliación vida familiar y laboral.

Artículo 34. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre y cuando su situación está regulada y registrada en el modo y la manera que dicte la ley.

Artículo 35. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de su jornada laboral en los supuestos de tener hijo a cargo, hasta el cumplimiento de los 16 años de éste o de la terminación de la ESO. Así mismo podrá solicitar esta reducción de jornada quien tenga a cargo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

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





retribuida.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con 10 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Este derecho podrá ser sustituido por la acumulación del periodo en jornadas completas disfrutándose a continuación del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La decisión de acumulación del periodo de lactancia será a decisión única de la trabajadora que sólo tendrá que comunicarlo a la empresa, teniendo éste que acatar y aceptar la decisión de la trabajadora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el caso de parto múltiple, las trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

Los trabajadores tendrán derecho a dos horas diarias de permiso retribuido en el caso de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y mientras dure dicha hospitalización

Artículo 36. Protección a la maternidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.





CAPITULO X ANEXOS

Sin antigüedad	Salario Base NEXO Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
----------------	------------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

TABLA SALARIO PAUSE

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	188,94
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	189,64
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	190,03
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	191,23
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	191,59
Especialista	28,02	3,82	5,34	190,36
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	191,30
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	191,53
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	190,36
Peón	24,15	3,82	5,34	191,53
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	192,89

4% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	188,56
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	189,29
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	189,70
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	190,94
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	191,32

Especialista	28,02	3,82	5,34	190,05
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	191,02
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	191,25
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	190,05
Peón	24,15	3,82	5,34	191,25
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	192,67

8% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	188,18
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	188,94
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	189,36
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	190,65
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	191,04
Especialista	28,02	3,82	5,34	189,73
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	190,74
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	190,98
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	189,73
Peón	24,15	3,82	5,34	190,98
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	192,45



12% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
-------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	187,80
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	188,58
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	189,02
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	190,35
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	190,76

Especialista	28,02	3,82	5,34	189,42
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	190,46
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	190,71
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	189,42
Peón	24,15	3,82	5,34	190,71
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	192,23

16% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
-------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	187,42
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	188,23
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	188,69
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	190,06
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	190,48
Especialista	28,02	3,82	5,34	189,10
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	190,18
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	190,44
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	189,10
Peón	24,15	3,82	5,34	190,44
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	192,01

20% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
-------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	187,05
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	187,88
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	188,35
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	189,77
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	190,21

Especialista	28,02	3,82	5,34	188,79
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	189,90
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	190,17
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	188,79
Peón	24,15	3,82	5,34	190,17
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	191,79





36% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
-------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	---

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	185,53
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	186,48
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	187,00
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	188,60
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	189,09

Especialista	28,02	3,82	5,34	187,52
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	188,78
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	189,08
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	187,52
Peón	24,15	3,82	5,34	189,08
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	190,91

40% de Antigüedad	Salario Base Mes/Día	Plus Convenio Mes/Día	Plus Extrasalarial Mes/Día	Plus garantía Incremento Salarial
-------------------	-------------------------	--------------------------	-------------------------------	---

Encargado General	1.019,97	87,43	122,75	185,16
Encargado de Zona	949,01	87,43	122,75	186,12
Encargado de Sector	909,11	87,43	122,75	186,67
Encargado de Grupo	788,58	87,43	122,75	188,31
Responsable de Equipo	751,93	87,43	122,75	188,81
Especialista	28,02	3,82	5,34	187,21
Peón Especialista	24,90	3,82	5,34	188,50
Limpiador/a	24,15	3,82	5,34	188,81
Conductor-Limpiador/a	28,02	3,82	5,34	187,21
Peón	24,15	3,82	5,34	188,81
Aprendiz	19,61	3,82	5,34	190,69

PRECIO POR CATEGORIAS PROFESIONALES DE UNA HORA NOCTURNA 2.011

	PRECIO HORA NOCTURNA
Encargado General	1,69
Encargado de Zona	1,59
Encargado de Sector	1,53
Encargado de Grupo	1,31
Responsable de Equipo	2,31
Especialista	1,41
Peón Especialista	1,25
Limpiador/a	1,22
Conductor-Limpiador/a	1,41
Peón	1,22
Aprendiz	0,99

Reunidos:

De un lado, por la parte empresarial y en representación de la empresa Limpiezas Clece comparece D. Juan José Naranjo Capitán.



De otro lado, por la parte social comparecen M^{ra} del Carmen Gómez Jiménez, Patricia Martín Villa, José Antonio Quintero González, Isabel de los Santos Moreno, M^{ra} Antonia Olmedo Mateo. En calidad de Asesor, por parte de UGT, comparece Fernando Parillo Duarte y Manuel Rodríguez Manota.

Ambas partes se reconocen recíprocamente con capacidad legal suficiente para firmar el presente documento y

Acuerdan.

Primero.- Que con fecha día 12 de enero de 2010 se procede a regular el procedimiento a seguir para la cobertura de vacante como marca el artículo 14 del convenio colectivo.

- Cuando una trabajadora de jornada parcial pase a cubrir una vacante de jornada completa, por orden de antigüedad, como establece el artículo 14 del convenio colectivo, dicha trabajadora será consultada, antes de cubrir la vacante, para que ella elija si quieren seguir con la jornada parcial o bien pasar a jornada completa. En caso de que la trabajadora elija seguir a jornada parcial, se le consultara siempre que existan nuevas vacantes de jornada completas, sin perder el turno por orden de antigüedad.

Sin más temas que tratar y estando de acuerdo ambas partes del contenido del presente documento, se procede a su firma por duplicado.

