

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo - Servicio de Admón. Laboral

Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa EUROLIMP, S.A.- ÁREA HOSPITALARIA DE TORRECÁRDENAS, Código Convenio 04001371011999, suscrito con fecha 16 de noviembre de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería. Almería, 9 de febrero de 2012.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

EUROLIMP, S.A. - ÁREA HOSPITALARIA DE TORRECÁRDENAS

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.



El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la empresa EUROLIMP, S.A. y su personal de limpieza que presta servicios en el Área Hospitalaria de Torrecárdenas-Almería (Hospital TORRECÁRDENAS, Centro Periférico de Especialidades "VIRGEN DEL MAR", Hospital PROVINCIAL y Hospital de CRUZ ROJA) configurándose como un Convenio de Centro de Trabajo.

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del E.T y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal de limpieza al servicio de EUROLIMP, S.A. en el Área Hospitalaria de Torrecárdenas- Almería (Hospital TORRECÁRDENAS, Centro Periférico de

Especialidades "VIRGEN DELMAR", Hospital PROVINCIAL y Hospital de CRUZ ROJA), dependientes del Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.). Por ello, si fuese adjudicada a la empresa EUROLIMP, S.A. la limpieza de otros centros, con posterioridad a la firma del presente Convenio, 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 los trabajadores de limpieza del centro de trabajo objeto del presente Acuerdo.

Artículo 4. Ámbito personal y partes signatarias.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de EUROLIMP, S.A. 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 EUROLIMP, S.A. con posterioridad a la firma del mismo, que estén comprendidos asimismo en los ámbitos territorial y funcional anteriores.

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo, de una parte, el Comité de Empresa del Personal de Limpieza de EUROLIMP, S. A. en el Área Hospitalaria de Torrecárdenas- Almería, formado por cuatro representantes del Sindicato CSI-F, cuatro representantes de U.G.T. y uno CGT como representación laboral; y de otra, los representantes de la empresa Eurolimp, S. A., en representación empresarial.

Artículo 5. Vigencia, duración y prórroga.

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.

Transcurrido el plazo de duración pactado para este Convenio, este se entenderá denunciado de forma automática.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el art. 89.2.

Denunciado el convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones salariales que establezca este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que fueran su naturaleza y origen, por ser aquellas, en su conjunto y cómputo anual, superiores a las que en la actualidad rigen.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio, con las facultades que le confiere la normativa vigente, que estará compuesta de la siguiente forma:



Por la parte social, tres miembros del Comité de Empresa.

Por parte de la empresa, por igual número que la parte social.

Entre las distintas facultades de la expresada Comisión está la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este

Convenio, así como la de resolver los conflictos derivados de un distinto punto de vista en la aplicación o interpretación de lo acordado en el mismo. Se reunirá para ello cuantas veces sea necesario a petición de ambas partes, siempre que la convocante lo haga saber a la otra parte con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se debiera reunir.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá asistir también, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros que componen la Comisión, bien entendido que en caso de faltar alguno de dichos miembros, la parte a quien falte -social o empresarial- podrá utilizar el voto del ausente o ausentes, sumándolo a los presentes, de forma que cada una de ellas, en cada votación, conserve el total de votos que le corresponde. De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión tendrán fuerza vinculante para las partes, complementando, con la misma fuerza de obligar, este Convenio.

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, dicha anulación parcial afectaría a la totalidad del Convenio, quedando éste sin efecto.

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 y a lo previsto en el presente Acuerdo y sus anexos, es facultad exclusiva de la empresa. En uso de dichas facultades la



empresa podrá aplicar el régimen de faltas y sanciones que se detalla en el presente Convenio.

Artículo 10. Prestación del trabajo.

La empresa estará obligada a informar a todos sus 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 actividad, higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la normativa vigente en la materia.

Asimismo, los trabajadores están obligados a emplear los medios y medidas que a este efecto ponga a su disposición la Empresa, siendo responsables de las consecuencias de su omisión.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

Ningún trabajador podrá ser trasladado a otro centro de trabajo fuera del área hospitalaria de Torrecárdenas al que está adscrito, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Artículo 12. Vacantes.

Las vacantes que pudieran producirse en las Categorías de responsabilidad se cubrirán por la Dirección de la Empresa mediante libre designación.

Para el resto de Categorías, en el caso de que sea necesario cubrir una vacante, por baja definitiva de cualquiera de los trabajadores existentes a la firma del presente Acuerdo, se publicará la misma para conocimiento general y, al objeto de que puedan presentarse todos aquellos trabajadores que lo deseen. La Dirección de la empresa valorará las mismas por estricto orden de entrada, teniendo prioridad el trabajador de más antigüedad en el centro de trabajo, en caso de igualdad, el trabajador con domicilio más cercano al centro de trabajo.

No obstante, en caso de ser necesario se podrá convocar a la comisión paritaria para tratar de alcanzar un acuerdo, tanto en lo dispuesto en el presente artículo como en el inmediato anterior.

Artículo 13. Sustituciones temporales.

Para cubrir posibles sustituciones temporales de los trabajadores de plantilla se contratará de forma prioritaria conforme a lo previsto en la bolsa de empleo, siempre que existan efectivos para ello.

Artículo 14. Rotación entre los servicios.

Se establece la rotación entre los servicios, con la siguiente periodicidad:



Peones especializados y conductores-limpiadores: rotarán entre los distintos servicios, conforme a su grupo profesional, con una periodicidad mensual.

Limpiadores/as y Auxiliares de Limpieza: rotarán entre los distintos servicios, conforme a su grupo profesional, con periodicidad anual.

Artículo 15. No discriminación en las relaciones laborales.

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho expreso a no ser discriminados en 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 16. Cese o dimisión del trabajador.

Cuando la Empresa decida el cese de un trabajador fijo, deberá notificárselo con 15 días 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 disciplinario, pudiendo la empresa notificarlo de forma ejecutiva y con efectos inmediatos.

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

Personal de Mando: 2 meses

Personal de Mando intermedio: 1 mes

Personal operario: 15 días

Artículo 17. 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 siete días a partir del plazo máximo para su registro en la oficina del INEM, u organismo de contratación que corresponda.

Artículo 18. Régimen de corretornos y suplencias.

1. los trabajadores contratados para realizar suplencias realizarán el mismo cuadrante que el trabajador al que sustituyen, salvo que el turno a sustituir fuese cubierto por otro trabajador con preferencia en razón a su antigüedad, en cuyo caso, el sustituto realizará la jornada que tuviese este último, haciéndolo constar en el contrato de trabajo.

2. Los trabajadores que realicen su jornada en régimen de "corretornos" tendrán asignado un cuadrante de trabajo, con turno de mañana fijo, o bien con una semana de mañana y una de tarde, según el supuesto de que se trate, debiendo

realizar el trabajo que los encargados o persona responsable del servicio determine en cada momento, al objeto de cubrir los días de descanso semanal del personal. Los servicios de “corretornos” se distribuirán prioritariamente de forma rotativa y sin servicio fijo asignado.

Al finalizar el contrato de trabajo al trabajador se le liquidarán los descansos pendientes de disfrutar.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 19. Clasificación funcional y profesional de los trabajadores.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se clasifica en los Grupos y Categorías Profesionales que a continuación se recogen.

Artículo 20. Grupo 1: Personal de mando intermedio.

1. Encargado/a de edificios o centro de trabajo.- Es el empleado/a que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de turno, y responsables de equipo existentes en el edificio o centro de trabajo a su cargo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, informando a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Asimismo, se encarga de reflejar en los partes diarios la producción 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 produzca.

2. Encargado/a turno.- Es la persona que tiene a su cargo el control 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 de edificio o centro de trabajo, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

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

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

3. Responsable de equipo.- Es aquel trabajador/a que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene además la responsabilidad de un equipo de tres a nueve 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 mientras que en la parte restante de la jornada realizará las funciones de limpiador/a.

Artículo 21. Grupo 2: Personal operario.

1. Conductor-Limpiador.- Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a (a clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean encomendadas por la empresa, tales como reparto, distribución del material o del personal, o al transporte en general.

2. Especialista.- Es el trabajador/a mayor de 18 años que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no considerados electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

3. Peón especializado.- Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en los trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

4. Limpiador/a.- Es el/la trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristales, puertas, ventanas, desde el interior de los mismos o en escaparates y todos aquellos relacionados con las funciones anteriores, 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.

5. Auxiliar de limpieza.- Es aquel trabajador/a que contando con la capacidad necesaria para realizar las tareas básicas de la limpieza de interiores, posee adicionalmente los conocimientos técnicos imprescindibles para efectuar la limpieza de los elementos del mobiliario quirúrgico-sanitario que le sean encomendados, tales como pies de mesa de quirófanos, lámpara de quirófano,

mesa de instrumental quirúrgico una vez vaciada del mismo, palos de goteo, mesa del campo quirúrgico, carros de medicación, carritos de enfermos, camillas...etc.

Artículo 22. Trabajos de superior o inferior categoría.

La empresa por necesidades del servicio y con carácter provisional, podrá destinar a un trabajador a otro puesto de categoría superior a la que tiene reconocida. Mientras dure dicha situación, la empresa vendrá obligada a abonar a dicho trabajador la retribución correspondiente a la categoría desempeñada.

Asimismo, y transitoriamente, la empresa podrá encomendar a un trabajador la realización de funciones propias de una categoría laboral inferior a la que tiene reconocida debiéndosele abonar el salario correspondiente a su categoría reconocida.

No obstante lo establecido anteriormente, se podrá acordar entre la empresa y los trabajadores que, aquellos que tengan reconocida categoría de conductor-limpiador, y que desempeñen además tareas que puedan ser propias del peón especializado, perciban a cambio de esta ampliación de funciones un complemento de puesto de trabajo, denominado

Plus de Especialización, cuya definición se realizará en el capítulo correspondiente a las percepciones económicas de este convenio.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

1. Turnos de mañana, tarde y rotativo.

La jornada laboral ordinaria, será de 1.582 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a 35 horas semanales, prestadas de lunes a domingo, a razón de 7 horas diarias, en turnos de mañana, tarde y rotativo, durante todo el año, con los descansos legalmente establecidos. La jornada anual se realizará en 226 días de trabajo efectivo al año, distribuidos en 11 meses.

Habida cuenta de la prestación de servicios de lunes a domingo, al objeto de hacer posible la rotación de los días de descanso semanal, los cuadrantes de trabajo establecerán 5 días de trabajo dentro de cada semana natural y dos de descanso.

2. Turno de noche.

La jornada laboral ordinaria, será de 1.450 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 10 horas diarias en días alternos, prestados de lunes a domingo durante

todo el año, con los descansos legalmente establecidos. La jornada anual se realizara en 145 días de trabajo efectivo al año, distribuidos en 11 meses.

3. Turno rotativo de Auxiliares de limpieza.

La jornada laboral ordinaria para aquellos trabajadores que roten mañana, tarde y noche, según cuadrante anual y trabajen 2 días mensuales en jornada nocturna será de 1511 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, en los términos previstos en los apartados 1 y 2 anteriores según el turno de que se trate.

Todos los trabajadores que desempeñen la jornada ordinaria diaria establecida tendrán un descanso de 30 minutos, considerados como tiempo efectivo de trabajo, salvo el turno de noche que tendrá dos interrupciones de 30 minutos cada una de ellas, consideradas, igualmente como tiempo efectivo de trabajo.

El calendario laboral se elaborará antes del día 30 de noviembre del año anterior a que corresponda, sé entregará copia al Comité de empresa y publicará en el tablón de anuncios para conocimiento general de los trabajadores.

Los días de descanso adicional que procedan, en atención a la jornada de trabajo anual vigente en cada momento, se disfrutarán antes del 15 de diciembre, estableciéndose como fecha límite para su solicitud el 15 de noviembre y respetándose siempre el límite de los porcentajes establecidos para el disfrute de asuntos propios (20%) y vacaciones (33%).

En caso de que el trabajador determine ei disfrute de algún día de ajuste de jornada, conforme, y dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, deberá preavisar a la empresa con al menos 5 días de antelación a la fecha efectiva de disfrute del descanso adicional.

Artículo 24. Permutación días entre trabajadores.

Los trabajadores podrán permutar entre sí días de descanso, turnos de trabajo y períodos de vacaciones, previa comunicación y autorización por parte de la empresa.

Los trabajadores podrán permutar entre sí días de realización de guardias, previa comunicación a la empresa.

Capítulo V. Vacaciones, licencias y permisos y excedencias.

Artículo 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio disfrutarán unas vacaciones anuales de un mes natural (o la parte proporcional de treinta días naturales para



contratos inferiores al año).

En caso de disfrute de las vacaciones en períodos partidos (o en dos meses diferentes) la duración de las mismas será de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, de forma rotativa y en igual número de personas en cada mes (33% de la plantilla, actualmente fijada en 180 trabajadores, siendo el cupo establecido de 59 trabajadores).

Aun así, a la mitad de los trabajadores (17%) que les correspondiese el mes de septiembre por su turno de vacaciones, podrán disfrutarlas en el mes de agosto, siempre que el número de trabajadores que disfruten las vacaciones en el referido mes no sobrepase el porcentaje máximo del 50% de la plantilla (90 trabajadores); no obstante, si el número de solicitudes de vacaciones no alcanzase este porcentaje (50%), podrá destinarse al disfrute de días de asuntos propios, la parte restante hasta alcanzar el 50%, más un 10% adicional (18 trabajadores).

Como criterio para determinar el derecho, de la mitad de los trabajadores (17%) que les correspondiese el mes de septiembre por su turno de vacaciones, y que podrán solicitarlas en el mes de agosto, respetándose la ley de conciliación de la vida laboral y familiar, se establece:

- Año par: trabajadores más antiguos de la plantilla fija.
- Año impar: trabajadores menos antiguos de la plantilla fija.

Se podrá disfrutar de cualquier mes de vacaciones o quincena fuera del periodo vacacional rotativo, respetando los porcentajes establecidos.

En caso de superarse los porcentajes de petición de vacaciones en algún periodo, las solicitudes denegadas serán, en primer lugar, las de los trabajadores que en el año anterior lo hayan disfrutado en ese mismo periodo. En segundo término, se rechazará la del menos antiguo, y en caso de coincidencia, se rechazarán las que se hubiesen solicitado en último lugar.

Antes del mes de mayo la plantilla tendrá el conocimiento del calendario anual de vacaciones definitivo.

El cálculo del porcentaje de las vacaciones se realizará respetando, por número de trabajadores diarios, los porcentajes anteriormente establecidos.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base, antigüedad, plus hospitalario, nocturnidad y especialización o auxiliar de limpieza, en su caso.



Artículo 26. Licencias y permisos.

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

1. Por matrimonio del trabajador, o parejas de hecho acreditada mediante la inscripción en el registro correspondiente, dieciséis días naturales.
2. Por alumbramiento del cónyuge, tres días naturales. Si se produce en localidad distinta a la de su residencia, 5 días naturales, siempre y cuando exista una distancia mínima entre una localidad y otra de cien kilómetros como mínimo.
3. Por muerte del cónyuge o hijos, 4 días naturales; por muerte de otros ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, 2 días naturales. Si el óbito ocurriera en localidad distinta de la residencia del que tiene el derecho al permiso, distante de esta al menos cien kilómetros, el permiso se ampliará en otros dos días naturales más.
4. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales si es en un radio de 100 kilómetros. Si con el fin de visitar y/o cuidar al enfermo se debiera realizar un desplazamiento desde la localidad del domicilio del trabajador hasta la estancia del mencionado enfermo, superior a cien kilómetros, el permiso se ampliará hasta los cinco días naturales.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de horas de trabajo, y debiendo ser acreditada esta circunstancia por el trabajador según las disposiciones vigentes. Cuando conste en norma legal el tiempo de ausencia retribuida, se estará a lo que esta disponga.
6. La empresa facilitará licencia retribuida por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, previa acreditación de hallarse matriculado, y debiendo justificar a posteriori la concurrencia al referido examen. En todo caso, la formación y los exámenes mencionados serán sólo los destinados a la obtención de un título profesional. Si para la realización de un examen fuera necesaria la realización de un desplazamiento, la ausencia retribuida comprendería también el tiempo estrictamente necesario para realizarlo.

Como máximo y por este motivo, el trabajador podrá disfrutar de diez permisos

anuales.

7. Por matrimonio, bautizo o comunión de hijos, un día, en caso de que este acontecimiento coincida con un día de trabajo del solicitante.

8. Por traslado de domicilio, tres días naturales. Para el disfrute de todos los anteriores permisos, el trabajador que los solicite deberá acreditar documentalmente a la empresa la concurrencia de los motivos que den derecho al mismo, o a la ampliación de su duración.

9. Para atender asuntos propios, sin justificar, seis días naturales al año.

Se solicitarán con 48 horas de antelación, excepto las solicitudes para el mes de diciembre, que tendrán que solicitarse antes del 15 de noviembre. No obstante, y excepto para el mes de agosto, hasta 2 trabajadores al día podrán solicitar el día sin respetar estos plazos para casos urgentes, imprevisibles o inevitables.

Para los días en los que el disfrute coincida con sábado o domingo, deberán solicitarse con 72 horas de antelación.

No se autorizarán por este motivo más del 20% de los trabajadores diarios (actualmente 36) de la plantilla total (actualmente 180), en caso de que el porcentaje de vacaciones establecido para cada día del año, no sea cubierto, este se pasará al de días de asuntos propios para su ampliación.

Los días por asuntos propios se podrán disfrutar hasta el 20 de enero del año siguiente.

El cálculo del porcentaje de los asuntos propios se realizará respetando, por número de trabajadores diarios, los porcentajes anteriormente establecidos.

Se entregará al Comité de Empresa la relación de trabajadores que han disfrutado de los citados días de asuntos propios, igualmente que en las vacaciones, para controlar los porcentajes acordados.

Se estará a lo dispuesto legalmente, en aquellas no recogidas en el presente artículo, en especial aquellas que hacen referencia a la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 27. Excedencias.

1. Forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



2. Voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A la finalización de dicha excedencia, y previa solicitud de reingreso, por escrito, del trabajador a la empresa con una antelación mínima de quince días, aquél podrá reincorporarse al centro de trabajo.

3. Especial.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia especial por un plazo no menor a siete días y no mayor a seis meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez dentro del mismo año natural, por el mismo trabajador. Para tener derecho a su disfrute, el trabajador deberá solicitarlo a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de siete días.

A la finalización de dicha excedencia, y previa solicitud de reingreso, por escrito, del trabajador a la empresa con una antelación mínima de siete días, se reincorporará al centro de trabajo.

El tiempo de duración de esta excedencia especial se computará a efectos de antigüedad.

1 .Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 28. 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 de! mismo. La retribución periódica mensual se pagará antes del día cinco del mes siguiente al trabajado.

El importe bruto anual resultante para cada una de las Categorías Profesionales estará distribuido en los conceptos económicos que seguidamente se relacionan y que constituyen la estructura salarial del presente Convenio.

Salario Base x 12

Plus Hospitalario x 12

Plus Transporte x 11

Plus de domingos y festivos x 11

Plus de Especialización y Plus de Auxiliar x 12

Pagas Extraordinarias x 4

Productividad x 1

Antigüedad x 12

Artículo 29. Retribuciones básicas.

La retribución básica será el Salario Base, entendiendo por tal la retribución fija en doce meses, que servirá de base para las retribuciones complementarias.

Artículo 30. Retribuciones complementarias.

1. Personales.



Complemento por antigüedad.- Como premio a la permanencia en la Empresa, el complemento de antigüedad consistirá en el 4% (cuatro por ciento) del salario base por cada trienio vencido.

2. De puesto de trabajo.

a) 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 los centros hospitalarios a los que afecta el presente convenio, así como el hecho de prestar sus servicios en régimen de turnos, viniendo, el presente complemento, a cubrir y sustituir lo que en su momento pudiera haberse considerado como plus tóxico o penoso y plus de turnicidad. Dicho plus lo percibirán todos los trabajadores afectados por este convenio.

b) Plus de especialización.- Este plus, al que se hace referencia en el artículo 22 del presente texto se aplicará a toda persona que, teniendo una categoría de conductor/ limpiador, se vea en la necesidad, a petición de la empresa, de realizar también funciones más específicas del peón especializado. En todo caso, desaparecerá cuando se reconozca expresamente dicha categoría y se señale un salario específico para la misma.

Asimismo lo percibirán los trabajadores con categoría de peón especializado.

c) Plus de auxiliar de limpieza.- Este plus retribuye las especiales características de la prestación del servicio de este personal.

d) Plus de responsable de equipo.- Lo percibirá el trabajador con dicha categoría.

e) Plus nocturnidad.- Se abonará por tal concepto, un 28% del salario base de cada categoría, conforme a los siguientes criterios:

Trabajando en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana, más de una hora y sin exceder de cuatro, el complemento citado se percibirá exclusivamente en la parte proporcional correspondiente a las horas efectivamente trabajadas. Si las horas nocturnas efectivamente trabajadas durante dicho periodo exceden de cuatro, se abonara este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiese realizado en dicha jornada nocturna.

3. Pagas extraordinarias.

Se fijan cuatro gratificaciones extraordinarias para los trabajadores fijos afectados por este Convenio, que serán:

a) Verano y Navidad: de 30 días de salario base más antigüedad para cada una de las categorías. Su pago se realizará los días 5 de julio y 15 de diciembre de cada



año, respectivamente.

b) Beneficios: de devengo anual desde Enero a Diciembre de cada año. Se pagará a razón de 15 días de salario base y antigüedad, abonándose el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

c) Especial Convenio: de devengo anual de Enero a Diciembre de cada año. Se pagará a razón de 15 días de salario base y antigüedad, abonándose el 15 de Septiembre del año siguiente al de su devengo.

Para el cobro de dichas gratificaciones se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo trabajado durante el periodo de devengo.

Las pagas extraordinarias se percibirán en su integridad en el momento de su abono, con independencia de que se hubiesen producido, o no, procesos de incapacidad, durante el periodo de devengo correspondiente. Es decir, se abonarán completas con independencia de las bajas sufridas en el periodo de devengo.

4. Plus de Domingos y Festivos: El personal adscrito al presente convenio que trabaje durante los domingos y festivos percibirá, siempre y cuando no disfrute de una condición más beneficiosa a este respecto, el importe establecido en las tablas salariales anexas, en 11 mensualidades. El Plus Festivos Especiales existente en convenios o acuerdos anteriores a la entrada en vigor del presente texto, se entienden incluido en el presente concepto.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual. Para su retribución, se optará por la empresa entre abonarlas con un incremento sobre la hora ordinaria no inferior al 85 %, o compensarlas por tiempos de descanso retribuido, incrementados en el mismo porcentaje.

El número de horas extras al año no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo dispuesto en el artículo 35.3 del ET.

Las horas de exceso que se hubiesen realizado con respecto a las previstas en el cuadrante de trabajo y que hubiesen sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no se computarán como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos de extrema necesidad para la empresa, y en aquellos otros que se haya convenido lo contrario individualmente entre la empresa y el trabajador.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el periodo nocturno, salvo en los casos y actividades especiales debidamente justificadas o que estén debidamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

Cálculo del Salario Hora Individual: La determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$15 (S + A) + 12 (PH)$$

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

DTxN

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario Hora Individual

S = Salario Base Mensual

A = Complemento por Antigüedad

PH - Plus Hospitalario

DT = Días de trabajo al año, establecidos en el artículo 23 del presente texto.

N = Número de horas de jornada diaria según el artículo 23 del convenio.

Artículo 32. Retribución extrasalarial.

Plus de transporte

Se establece un plus de transporte destinado a compensar al trabajador de los gastos de desplazamiento desde su domicilio-hasta el centro de trabajo donde presta servicios, teniendo en cuenta, principalmente, la ubicación del Hospital Torrecárdenas, alejado del casco urbano del Municipio de Almería. Se percibirá, en consecuencia, sólo por día efectivo de asistencia al trabajo, no obstante lo anterior, se abonará en 11 pagas iguales cuya cuantía se especifica en las tablas salariales. Por cada falta al trabajo se descontará la cantidad resultante de dividir el importe bruto anual por el número de días de trabajo efectivo establecidos en el artículo 23 del presente texto.

Artículo 33. Productividad.

Al objeto de incentivar la productividad, mejorar el servicio y contribuir a la disminución de absentismo en el centro de trabajo, se crea un plus de productividad, de devengo por año natural y abonable en una sola paga, coincidiendo con la nómina del mes de marzo inmediatamente siguiente al año de



devengo, conforme a los siguientes criterios:

Por cada día de inasistencia al trabajo, incluidos los periodos de descansos, se descontará la parte proporcional de dividir el importe anual establecido para cada año, por los días efectivos de trabajo anuales, hasta 22 días de inasistencia al trabajo para los turnos de mañana, tarde y rotativo, y hasta 26 días para el turno de noche. La inasistencia al trabajo de más de 22 días, para los turnos de mañana, tarde y rotativo, no dará derecho a cobrar importe alguno. Igualmente, la inasistencia al trabajo de más de 26 días, para el turno de noche, no dará derecho a cobrar importe alguno.

A efectos del abono de este plus, se considerará día efectivamente trabajado los supuestos de Baja por Maternidad, Enfermedad Profesional, Accidente Laboral, Accidente no laboral con roturas óseas y hospitalización mientras dure la misma. En los supuestos de enfermedades crónicas, la Comisión Paritaria evaluará su repercusión sobre el trabajador acordando su abono, por acuerdo por unanimidad de sus miembros.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

Será objetivo básico, tanto de la Empresa como de los trabajadores, preservar la salud de éstos en el trabajo y prevenir accidentes laborales, a través del desarrollo integral de una adecuada gestión en materia de seguridad e higiene en el trabajo, contemplando las variantes preventivas y curativas, actuando simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, potenciándose en especial la acción preventiva a través del análisis de riesgos.

Asimismo, será prioritario promover e intensificar acciones formativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Como desarrollo de la vigilancia de la salud de los trabajadores, todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá pasar un reconocimiento médico específico para el puesto de trabajo desempeñado, con carácter anual, por cuenta de la empresa y dentro del horario de trabajo, que será llevado a cabo por los servicios médicos de la Mutua con la que la Empresa tenga suscrito convenio en materia de Accidentes de Trabajo.

Los trabajadores mayores de 50 años, sí los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Los miembros del comité de empresa participarán en la inspección de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo





En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios médicos debidamente provisto.

Capítulo VIII. Uniformidad.

Artículo 35. Uniformidad.

La empresa entregará durante los meses de enero julio, a todo su personal la uniformidad correspondiente:

Blusa y pantalón, dos veces al año.

Zuecos, para las mujeres, y zapatos para los hombres, dos veces al año.

1 rebeca para las mujeres, cada dos años.

1 prenda de abrigo para los hombres, cada tres años.

Capítulo IX. Beneficios sociales.

Artículo 36. Complementos por incapacidad temporal.

El trabajador que cause baja en situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral y enfermedad común, percibirá con cargo a la empresa un complemento salarial a la prestación de Seguridad Social por dicha situación, hasta igualar el 100% del salario mensual que perciba cada trabajador. Dicho complemento se percibirá a partir del primer día de la baja y durante todo el período que dure la situación de IT.

A estos efectos se entenderá como salario mensual el percibido por los conceptos de: salario base, complemento de antigüedad, plus hospitalario, plus de nocturnidad (para los trabajadores fijos en turno de noche), plus de domingos y festivos y plus de especialización, en su caso.

En los supuestos de Baja por Maternidad, Enfermedad Profesional, Accidente Laboral, Accidente no laboral con roturas óseas y hospitalización mientras dure la misma, se abonará el plus de transporte.

El trabajador está obligado a entregar el parte de baja o confirmación en los tres días naturales inmediatamente siguientes a la fecha de emisión. El incumplimiento de esta obligación, será considerado como falta grave.

Artículo 37. Seguro colectivo.

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 o absoluta, por importe





de 11.000 Euros, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no, de vehículo de motor.

Los capitales entrarán en vigor a partir de los 30 días naturales siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 38. Comité de empresa.

1. La empresa reconoce a los miembros del comité de empresa, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tienen conferidos en razón a su cargo por la legislación vigente y venidera.

En concreto, y en lo referente al crédito horario que cada representante tiene, se acuerda lo siguiente:

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 21 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

En los casos en que un representante se encuentra en situación de baja o permiso, durante un mes, excepto en el periodo de vacaciones, su crédito podrá ser cedido a otro representante de los trabajadores.

Si por motivo justificable en un mes no se ha consumido el crédito horario de cada representante, este podrá acumularse al del mes siguiente. El no disfrute del crédito horario por el disfrute del periodo vacacional no dará lugar a la mencionada acumulación.

Se podrá acumular el crédito horario mensual de cada representante, bien en otro u otros representantes, en la forma que dicho Comité de empresa considere oportuno, y previa su notificación a la empresa con un plazo de antelación mínimo de tres días a dicha acumulación.

La empresa, facilitará a los miembros del comité de empresa un local para consultas y archivos de documentos en aquellos centros de trabajo donde sea posible, y donde no lo sea, se les facilitará un armario o mueble, así como un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para el desempeño de su función representativa. El tablón de anuncios será de uso exclusivo de los miembros del comité de empresa.

2. Los miembros del comité de empresa deberán disponer en la empresa de facilidades adecuadas al desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

3. La empresa entregará a los miembros del comité de empresa copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que así se





establezca legalmente.

4. La empresa pondrá a disposición de los miembros del comité de empresa los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a todos los empleados de la misma, a petición de aquellos, en los términos y con las prevenciones contenidas en la Ley de Protección de Datos.

5. La empresa comunicará a los miembros del comité de empresa, a ser posible con antelación a que ocurra, su decisión en materia de ceses, despidos o sanciones de los empleados, en la forma y plazos que la normativa en vigor establezca.

7. Los representantes legales de los trabajadores conocerán mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en la Empresa, así como el nombre de los empleados que las han realizado, y firmarán junto con la Dirección de la Empresa el comunicado que, conteniendo dicha relación habrá de presentarse a la Autoridad Laboral.

8. Los miembros del comité de empresa podrán convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la empresa, si ello es posible.

9. La empresa informará a los miembros del comité de empresa de todas aquellas sanciones provenientes de faltas calificadas como muy graves.

Artículo 39. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a algún sindicato, podrán formar secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa complementaria.

La empresa descontará de la nómina del trabajador que lo solicite por escrito, el importe de la cuota sindical que indique.

Capítulo XI. Cese de la contrata.

Artículo 40. Subrogación del personal.

Cese de la contrata de limpieza por parte de la empresa titular y absorción del personal por la nueva empresa adjudicataria del servicio

Una vez haya cesado está en la prestación de los servicios de limpieza en el centro afectado por el presente Acuerdo, y adjudicados a otra nueva empresa, se extinguirá la relación laboral de los trabajadores afectados, con EUROLIMP, S.A. quedando el nuevo empresario subrogado a todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, en virtud del compromiso de subrogación establecido





convencionalmente, en relación con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de facilitar la absorción del personal por parte de la empresa entrante, la saliente deberá facilitarle en el plazo de 3 días desde la fecha de la subrogación:

Certificado del organismo correspondiente de estar al corriente en el pago de las cuotas de dicho personal a la Seguridad Social.

Fotocopia de las cuatro últimas nominas de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social, relativo a dichos trabajadores, de los tres últimos meses anteriores a la subrogación.

Relación del personal afectado por la subrogación en la que se especifiquen: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad social, Jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.

Copia del último recibo de salarios, o documentos similares, en el que cada trabajador declara que ha recibido de la empresa saliente su liquidación de pagas extraordinarias y otros conceptos retributivos que tuviera pendiente de recibir de aquellas empresas, hasta el momento de la subrogación. Dicho documento no tendrá los efectos de finiquito para el supuesto que, al momento de la subrogación, estuviese pendiente, de aplicar un nuevo convenio colectivo con tablas retributivas superiores.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

El presente capítulo de régimen disciplinario será de aplicación en tanto y cuanto no sea aprobada una regulación supletoria a nivel nacional, de rango superior, que la sustituya.

Artículo 41. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 42. Faltas leves.

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1º La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas como leves.

2º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.



3º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado.

4º El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5º Pequeño descuido en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

6º Falta de aseo y limpieza personal.

7º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8º No comunicar a la empresa los cambios en la residencia o domicilio.

9º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias objeto del presente convenio, o en las propias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

10º La embriaguez ocasional.

Artículo 43. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2º Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social, Ministerio de Hacienda, etc. La falta maliciosa en estos casos se considera como falta muy grave.

4º Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.

5º La desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

6º Simular la presencia de otro trabajador firmando o contestando por él.





7º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8º La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o el resto de sus compañeros, o peligro para el funcionamiento de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10º La embriaguez fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.

11º Los derivados de las actuaciones previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

12º La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un período de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

13º No entregar el parte de baja o confirmación en los tres días naturales inmediatamente siguientes a la fecha de emisión.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1º La simulación de enfermedad o accidente.

2º Más de diez faltas de asistencia no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3º El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como al cliente, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del cliente o de la propia empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.

4º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o del cliente, sin perjuicio de los trabajos encomendados a los mismos.

5º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de justicia.

6º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo, cliente o usuarios del centro.



7º La embriaguez habitual.

8º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

9º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad

12º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13º Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14º Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior

15º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 45. Facultades de la empresa.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente, y en el presente convenio

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien habrá de cursar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Artículo 46. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio



de pasar tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de delito o falta.

Artículo 47. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá:

Para las faltas leves: a los diez días.

Para las faltas graves: a los veinte días.

Para las faltas muy graves: a los sesenta días.

Estos plazos se computarán desde que el hecho fuera conocido por la Dirección de la empresa.

Capítulo XIV. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 48. Protección a la maternidad/paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute del permiso de maternidad/paternidad en los términos recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El período del permiso de maternidad es de 16 semanas, que se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 49. Período de lactancia.

Los trabajadores durante el período de lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una hora de ausencia en el trabajo según el artículo 37 del ET por la reducción de la jornada



en una hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por otra parte, la mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se acumularán al período de descanso maternal, incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho a media hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los 9 meses.

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

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

Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.

Artículo 51. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la



jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Disposición final.

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 de! Estatuto de los Trabajadores).

Disposición transitoria primera.

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia será el siguiente:

Las tablas salariales vigentes en el año 2010, se congelan, pasando a ser las tablas definitivas de aplicación en el año 2011.

Para el año 2012, la tabla salarial vigente a 1 de enero de 2012, se incrementará en un 0,5% en todos sus conceptos retributivos. Con fecha 1 de Julio de 2012, la tabla vigente en dicha fecha, se verá incrementada en un 1%

Productividad: La productividad establecida en el art. 33 se retribuirá con una paga no consolidable de 200 € para el año 2011, y 300 € para el año 2012. Dicha paga se percibirá en el mes de marzo del año siguiente al de su devengo, una vez verificados el cumplimiento de los requisitos para su percepción.

Disposición transitoria segunda.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien su aplicación se retrotraerá a efectos económicos al 1 de enero de 2011. El articulado normativo se aplicará desde el momento de su firma.

Disposición derogatoria.

Los acuerdos que estuviesen vigentes quedan derogados en su integridad a la entrada en vigor del presente acuerdo.

Anexo I

BOLSA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE TORRECÁRDENAS

1º. En la bolsa de trabajo se incluirán todos aquellos trabajadores/as eventuales, temporales o interinos que, al día de la firma del presente convenio colectivo, estén incluidos en la bolsa vigente en la actualidad los cuales son identificados



nominativamente en el anexo V del presente convenio colectivo. Para ello, la empresa y el Comité de empresa elaborarán conjuntamente una relación nominal de trabajadores, cuyo orden de preferencia se determinará en función de la fecha en la que se produjo primera contratación en el centro. El número de trabajadores incluidos en la misma no se incrementará en el futuro, siendo el listado a extinguir, por incorporación a la plantilla fija o exclusión de la bolsa conforme a lo previsto en el presente texto.

La fecha de incorporación vendrá determinada por la fecha del primer alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social cursada por la empresa con motivo de su contratación para prestar servicios en el Hospital de Torrecárdenas. A estos efectos, se tendrá en cuenta la información que se desprenda del informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social. En ningún caso, la fecha anterior generará derecho alguno en orden a la antigüedad, en este aspecto se estará al tiempo efectivo de trabajo acumulado en las sucesivas incorporaciones que puedan producirse

2º. Cuando se tenga que cubrir una vacante definitiva y a tiempo completo como consecuencia de jubilación, muerte, invalidez, despido o cese voluntario, la misma se cubrirá con aquellas personas que en ese momento integren la bolsa de trabajo, siguiendo el orden de prioridad establecido.

Los trabajadores relacionados en el listado tendrán preferencia en la contratación para la sustitución temporal de los trabajadores con contrato indefinido en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por cualquier tipo de excedencia, vacaciones o bajas por IT, cuando estas se prolonguen por espacio de tiempo suficiente y fuese precisa su sustitución. En estos supuestos, la contratación se hará mediante contrato de Interinidad", debiendo especificar el nombre del trabajador sustituido y el motivo de la baja. En el supuesto que la duración de la baja fuese incierta y resulte estrictamente necesario, se establecerá una "duración estimada", siempre a título de referencia.

Las suspensiones de contrato, sean por el motivo que fuere, se cubrirán con contratos de interinidad o relevo, vinculados nominalmente al trabajador cuyo contrato se encuentre suspendido.

La duración de los mismos, como consecuencia de la vinculación a la sustitución nominal de un trabajador tendrá una duración inicialmente determinada supeditada a la incorporación del trabajador titular del puesto.

En los supuestos de contratos de relevo por jubilación anticipada, el empleado sustituto podrá renunciar voluntariamente al contrato para ocupar otro puesto cuya duración fuese más beneficiosa.

Los contratos a tiempo parcial no tendrán ampliaciones, salvo en los supuestos de conversión en indefinidos consecuencia de una baja definitiva.





3°. Cuando se vaya a cubrir una vacante provisional, por I.T., excedencias voluntarias y forzosas, bajas maternales, reducciones de jornadas, vacaciones o permisos sin sueldos, se cubrirán de la misma forma que lo establecido en el punto 2, a excepción de lo previsto en el último párrafo referido a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

La cobertura de las sustituciones o vacantes provisionales, esto es, aquellas en que posteriormente se produce la incorporación del trabajador que genera la vacante, será la empresa la que, atendiendo a las necesidades productivas y organizativas existentes en cada momento, determinará si se realiza tal sustitución, en el bien entendido de que en caso de realizarse, se hará siguiendo los criterios establecidos en los párrafos anteriores.

En el supuesto de que coincidiesen varias vacantes simultáneamente, los contratos de mayor duración se cubrirán por los trabajadores de mayor antigüedad en la bolsa.

4°. Las bajas que se produzcan de las previstas en el presente acuerdo, se irán ocupando por el orden establecido en el listado, dentro de cada Categoría Profesional. De tal forma, que el trabajador contratado, al término de su periodo efectivo de trabajo, pasará a! último lugar en orden de preferencia según su Categoría Profesional y así sucesivamente.

El trabajador que fuese sancionado por falta grave o muy grave, será excluido del listado de preferencias. Así mismo, será excluido el trabajador del que se produzcan quejas por parte de la Dirección del Centro Hospitalario.

La baja voluntaria durante la prestación del servicio de cualquier trabajador de la empresa supondrá la exclusión automática de la bolsa de trabajo, debiendo comunicar este hecho al Comité de empresa y a! trabajador excluido.

5°. El trabajador que, teniendo preferencia en la contratación, rechazase el trabajo, con independencia del motivo, perderá el orden de preferencia y pasará al último lugar del listado, según su categoría profesional. El rechazo de dos contratos supondrá la exclusión definitiva del listado de suplencias.

A estos efectos, se considera causa justificada para el rechazo los supuestos siguientes:

Enfermedad, que deberá acreditar fehacientemente a la empresa, haciendo entrega del correspondiente parte médico.

Por el cuidado de hijos menores de 6 años o familiares hasta 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, debiendo acreditarlo mediante el certificado correspondiente.



6°. El llamamiento para la contratación se efectuará por parte de la empresa al trabajador por cualquier medio de comunicación, dando cuenta simultáneamente al Comité de Empresa, a los efectos de dejar debida constancia de! mismo.

De forma que si el trabajador no es localizado en el plazo de dos horas o rechaza injustificadamente la contratación, la empresa podrá llamar de forma automática al siguiente trabajador de la lista, por orden de preferencia.

Para ello, el personal de la lista debe facilitar a la empresa un teléfono móvil de contacto donde pueda estar siempre localizable, de tal forma que quede registrada la llamada a efectos de su comprobación.

7°. El procedimiento de sanciones será el descrito en el Capítulo XII del Convenio Colectivo del Centro de trabajo, excluyéndose de la lista de preferencia a los trabajadores que realicen alguna de las faltas descritas en el mismo.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

AÑO 2011	Salario Base Mes	Plus Hospitalario Mes	Plus Transporte Mes	Plus Domingos y Festivos Mes	Plus Especialidad Mes	Plus Auxiliar Mes	Plus Responsable Equipo Mes	Plus Nocturnidad Mes
Encargado Edificio	1.119,36	231,12	97,48	29,58				
Encargado Turno	969,63	231,12	97,48	29,58				
Conductor-Limpiador	948,27	231,12	97,48	29,58	133,84			
Responsable de Equipo	911,33	231,12	97,48	29,58			98,56	
Peón Especialista	911,33	231,12	97,48	29,58	133,84			
Operario de Limpieza	911,33	231,12	97,48	29,58				255,17
Auxiliar	911,33	231,12	97,48	29,58		41,50		

ANEXO III
TABLAS SALARIALES

AÑO 2012 01/01/12 - 30/06/2012	Salario Base Mes	Plus Hospitalario Mes	Plus Transporte Mes	Plus Domingos y Festivos Mes	Plus Especialidad Mes	Plus Auxiliar Mes	Plus Responsable Equipo Mes	Plus Nocturnidad Mes
Encargado Edificio	1.1-24,96	232,28	97,96	29,73				
Encargado Turno	974,48	232,28	97,96	29,73				
Conductor-Limpiador	953,01	232,28	97,96	29,73	134,51			
Responsable de Equipo	915,89	232,28	97,96	29,73			99,05	
Peón Especialista	915,89	232,28	97,96	29,73	134,51			
Operario de Limpieza	915,89	232,28	97,96	29,73				256,45
Auxiliar	915,89	232,28	97,96	29,73		41,70		

**A N E X O I V
TABLAS SALARIALES**

AÑO 2012 01/07/2012 - 31/12/12	Salario Base Mes	Plus Hospitalario Mes	Plus Transporte Mes	Plus Domingos y Festivos Mes	Plus Especialidad Mes	Plus Auxiliar Mes	Plus Respon- sable Equipo Mes	Plus Nocturnidad Mes
Encargado Edificio	1.136,21	234,60	98,94	30,03				
Encargado Turno	984,23	234,60	98,94	30,03				
Conductor-Limpiador	962,54	234,60	98,94	30,03	135,86			
Responsable de Equipo	925,05	234,60	98,94	30,03			100,04	
Peón Especialista	925,05	234,60	98,94	30,03	135,86			
Operario de Limpieza	925,05	234,60	98,94	30,03				259,01
Auxiliar	925,05	234,60	98,94	30,03		42,12		

A N E X O V: LISTADO DE BOLSA

LISTADO BOLSA DE TRABAJO MUJERES

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RENUNCIAS	
		1º	2º
1	SANCHEZ FERNANDEZ ISABEL		
2	GARCIA CAPARROS RAQUEL		
3	MI RALLES UCLES ANA MARIA		
4	ZAMORA FERNANDEZ MARIA DEL MAR		
5	NAVARRO GONZALEZ SORAYA		
6	RAMIREZ SANTIAGO MARIA		
7	HORTAL GARCIA MARIA BELEN		
8	PONCE GARCIA ROSA MARIA		
9	ROMÁN FERNÁNDEZ MARIA DEL PILAR	18/02/09	
10	MATARÍN GUTIERREZ ISABEL	21/05/09	
11	ASENSIO MONTELLANO ANA DOLORES	21/08/2009	

LISTADO BOLSA DE TRABAJO HOMBRES

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	RENUNCIAS	
		1º	2º
1	FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ FRANCISCO		
2	NACHE MARTÍNEZ PABLO		
3	ALCALÁ FRANCO JOSE MANUEL		
4	GARCIA CAPARRÓS JOSE		
5	COMPÁN FERNÁNDEZ RUBEN		
6	GONZÁLEZ PADILLA JUAN	16/04/09	
7	FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ MANUEL	23/06/2009	
8	GALINDO CARRIÓN MIGUEL VALENTÍN	22/01/2010	
9	CORTÉS UTRERA INDALECIO	17/02/2011	