CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO QUE AFECTA A LA EMPRESA CLECE S.A. Y A SUS TRABAJADORES DE LIMPIEZA EN EL HOSPITAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE JEREZ DE LA FRONTERA, PARA EL AÑO 2011-2012

Capítulo I. Ambito De Aplicación

Articulo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio afecta a los trabajadores/as de la empresa CLECE S.A. que tienen por actividad la limpieza del Hospital de la Seguridad Social de Jerez de la Frontera, en el ámbito del Centro de Trabajo.

Articulo 2. Ámbito Personal Y Funcional

El presente Convenio, será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial de este Convenio, así como a cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la Empresa por cualquier modalidad de contratación, siempre dentro del ámbito territorial del artículo primero.

Articulo 3. Ámbito Temporal

3.1 El presente Convenio tendrá una vigencia de DOS AÑOS, comenzando el día 1 de Enero de 2011 y terminando el 31.12.2012 independientemente de su publicación.

3.2 Este Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación.

3.3 En el supuesto de que no mediara denuncia por las partes, los conceptos económicos y salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el I.P.C. de los 12 meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3.4 Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores y empresa, mientras no se negocie un nuevo Convenio.

Capítulo II. Organización Del Trabajo

Articulo 4. Principio General

La contratación de personal, la dirección, el control y la organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento y al presente convenio colectivo, es facultad exclusiva de la empresa. En uso de dichas facultades, la empresa podrá aplicar el régimen de PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES establecido

en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales para aquello que no venga recogido en este convenio.

Articulo 5. Prestación Del Trabajo

La empresa estará obligada 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.

Así mismo, 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.

Articulo 6. Clasificación Funcional Y Profesional De Los Trabajadores

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo se clasifica en los Grupos, Subgrupos y Categorías Profesionales que venían recogidos en la Ordenanza

Laboral para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales, aprobada por Orden Ministerial de fecha 15 de febrero de 1.975 (B.O.E. de 20 de febrero de 1.975), que se dan aquí por reproducidos. No obstante, se definen las siguientes categorías, cuyas funciones serán, asimismo, las que señalan a continuación.

6.1 PERSONAL DE MANDO INTERMEDIO

6.1.1 Encargado/a general.- Es el empleado que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de Grupo o Edificio, y de Turno, y Responsables de Equipo existentes en el edificio o centro de trabajo a su cargo, transmitiendo a los mismos las ordenes 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 y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier otra índole que se produzca.

6.1.2 Encargado/a de 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 general o del Encargado de Grupo o Edificio, en su caso, 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.

6.1.3 Encargado de Grupo o de Edificio.- Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

• Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que el rendimiento sea normal y eficiente, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.

• 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.

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

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

6.1.4 Responsable de equipo.- Es aquel trabajador que, realizando las funciones especificas 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 especificas de control y supervisión mientras que en la parte restante de la jornada realizara las funciones de limpiador.

6.2 PERSONAL DE LIMPIEZA.

6.2.1 Conductor- Limpiador.- Es aquel trabajador que, estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la 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 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.

6.2.2 Especialista.- Es el trabajador/a mayor de 18 años que, con plenitud de conocimiento teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y maquinas industriales (no considerados electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar

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 maquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las maquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

6.2.3 Peón especializado.- Es aquel trabajador 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 practica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

6.2.4 Limpiador/a.- Es el/la trabajador/a que ejecuta las tareas propias de limpieza (fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso domestico aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristales, puertas, ventanas, sin que se requieran para la realización de tales tareas mas que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, etc.)

Articulo 7. Trabajos De Superior O Inferior Categoría

7.1 El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a tres meses durante un año u ocho durante dos años, verá reconocida por la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

7.2 Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

7.3 Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

7.4 TRABAJOS CON MÁQUINAS.- Los/as trabajadores/as que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadoras, obtendrán la categoría de peón especializado.

Capítulo III. Contenido De La Relación Laboral

Sección 1ª.- Vinculación laboral

Articulo 8. Periodo De Prueba

8.1 El período de prueba en caso de ingreso de nuevos trabajadores será de 15 días laborables, excepto para categorías superiores a la de limpiador/a, que tendrán la duración establecida por Ley.

8.2 Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán rescindir libremente su relación laboral, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

8.3 Transcurrido dicho periodo, y superado por tanto el periodo de prueba, el contrato de trabajo adquirirá firmeza, computándose a efectos de antigüedad en la empresa el citado periodo de prueba.

Articulo 9. No Discriminación En Las Relaciones Laborales

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen expreso derecho 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.

Articulo 10. Cese O Dimisión Del Trabajador

10.1 En los casos de despido improcedente los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán una indemnización no inferior a 45 días de su salario global por cada año de servicio en la empresa, o la que legalmente esté establecida.

10.2 La decisión de despido disciplinario será comunicada por la empresa al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, y a la Sección Sindical del sindicato al que está afiliado el trabajador despedido si éste hecho consta a la empresa.

10.3 Esta condición será aplicable tanto a los despidos individuales como a los colectivos.

Articulo 11. Movilidad Geográfica

11.1 Los traslados del personal sólo podrán efectuarse por solicitud de los interesados, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, o por permuta con otro trabajador de distinta localidad, siempre que exista acuerdo entre ambos.

11.2 En el supuesto de que el trabajador acepte un traslado a petición de la empresa, percibirá aparte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dietas tanto los propios como los de familiares a su cargo. Dicho gasto no será inferior al coste real que se le ocasione al trabajador.

Sección 2ª. Tiempo Y Régimen De Trabajo, Jornada, Horario Y Vacaciones

Articulo 12. Jornada Laboral

12.1 La jornada laboral de trabajo efectivo será de 35 horas semanales, en días de lunes a domingo, en turnos de mañana, tarde y noche, durante todo el año, con los descansos reglamentarios para cada trabajador. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

12.2 A partir del año 2008 la jornada laboral en el turno de noche será de 35 horas semanales. Dicho turno estará compuesto obligatoriamente por al menos tres trabajadores/as en cada uno de ellos.

12.3 Para la confección de los cuadrantes se contara con tres grupos, con el siguiente cuadro horario:

• Horario turno Mañana: De 07:00 a 14:00 Y De 08:00 a 15:00

• Horario turno de Tarde: de 15:00 a 22:00

• Horario de Noche: de 22 a 8:00

12.4 Para la distribución de la jornada en el horario de noche, será la siguiente:

Grupo N-1.-

• Primera semana: descansará miércoles y jueves. Trabajando lunes, martes, viernes, sábados y domingos.

• Segunda semana: descansará lunes martes, viernes, sábados y domingos. Trabajando miércoles y jueves.

Grupo N-2.-

• Primera semana: descansará lunes, martes, viernes, sábados y domingos. Trabajando miércoles y jueves.

• Segunda semana: descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábados y domingos.

12.5 Cuando se produzca una vacante en cualquier turno (mañana, tarde, o noche), el personal fijo podrá solicitar dicha vacante de turno, dándose prioridad a los solicitantes

- si son varios - en función de su antigüedad en la empresa. El puesto que ocupaba el elegido para ocupar la vacante de turno se cubrirá por los mecanismos establecido en este convenio. La empresa comunicará por escrito al Comité de Empresa, y al resto de los trabajadores/as a través del tablón de anuncio, la existencia de dicha vacante, abriéndose un plazo de una semana para

la petición de dichas solicitudes.

12.6 El servicio de retirada de residuos será en régimen rotatorio mensual. Si el trabajador a que le corresponda prestar ese servicio se encuentra de baja (vacaciones, permisos, baja por IT) retomará su turno de retirada de residuos, el primer día natural del mes siguiente a su incorporación hasta completar el mes de servicio.

12.7 El servicio de limpieza de cocina será rotativo para los sábados y domingos, y se realizará entre todo el personal de la plantilla de limpiadoras, siguiendo estrictamente el orden establecido en el cuadrante anual de servicio publicado en el tablón de anuncio. De esta manera, la primera en prestar dicho servicio será la primera persona que aparezca relacionada en el cuadrante y así sucesivamente hasta llagar a la última, empezando nuevamente por la primera.

12.8 De la rotación de la retirada de residuos y cocina quedarán exentas las personas mayores de 58 años, las que acrediten una minusvalía con certificación oficial de la misma y las mujeres en estado de gestación.

12.9 La adjudicación del horario de trabajo a la plantilla de correturnos se efectuará en régimen rotatorio.

Articulo 13. Tiempo De Descanso

13.1 Todos los trabajadores afectados por éste Convenio disfrutarán de 2 días consecutivos y rotativos de descanso semanal, y de tal forma que cada trabajador descanse un fin de semana (sábado y domingo) alterno.

13.2 Los trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán intercambiar los turnos de descanso, debiendo preavisar a la empresa con 48 horas de antelación. Ese cambio sólo se podrá rechazar por causas excepcionales, sobre las que conocerá y podrá dar su opinión el Comité en el referido plazo.

13.3 Los trabajadores podrán intercambiase su turno de trabajo (mañana y tarde).

El tiempo de intercambio no podrá exceder de un año. Los trabajadores que obtengan el cambio de turno a través de las vacantes, no podrán optar al beneficio del párrafo anterior, durante un año. La petición se hará por escrito, con una antelación de una semana e indicando el tiempo de duración del cambio. El tiempo acordado de cambio será de obligado cumplimiento, salvo nuevo acuerdo de ambas partes

13.4 Todos los trabajadores disfrutarán de descanso en todos los festivos del año, la empresa contratará de la Bolsa de Trabajo al personal necesario para cubrir dichos descansos.

13.5 La empresa elaborará en la última quincena del año el cuadrante anual del año siguiente, donde se especificarán los turnos de trabajo y de descanso de todos los trabajadores.

Dicho cuadrante será entregado al Comité de Empresa y se publicará en los tablones de anuncios del Comité y de la Empresa.

13.6 Durante la jornada laboral, todo/a trabajador/a disfrutará de 30 minutos para su desayuno, merienda o bocadillo, considerándose este tiempo de jornada efectiva. Dicho tiempo se computará desde que el/la trabajador/a deja el lugar de trabajo, hasta que está en disposición de retomar sus tareas.

Articulo 14. Vacaciones

14.1 Las vacaciones serán de 32 días naturales o la parte proporcional en caso de relación laboral inferior al año.

14.2 Se disfrutarán preferentemente en los meses de Julio y Agosto. El trabajador/a podrá optar por acumular estos días de vacaciones con los de permiso por boda, aunque no coincida con los meses de Julio y Agosto.

14.3 El disfrute de las vacaciones podrá partirse de común acuerdo, en el supuesto de que dicho disfrute se acordase con la empresa en dos períodos que será cada uno de 16 días.

14.4 Los/as trabajadores/as podrán intercambiarse los períodos vacacionales de la siguiente forma:

14.4.1 Durante el primer trimestre del año, después de haber consultado con los/as trabajadores/as las preferencias de éstos/as, la empresa elaborará el cuadro de vacaciones y lo expondrá en el tablón de anuncios no más tarde del 1 de Abril de cada año.

14.4.2 El trabajador podrá solicitar el cambio de sus vacaciones a cualquier otro mes del año, en el plazo de los quince días posteriores a la publicación del cuadro de vacaciones.

14.4.3 El período de vacaciones puede ser permutado de mutuo acuerdo entre los/as trabajadores/as, con conocimiento por escrito de la empresa, en el plazo de los quince días posteriores a la publicación del cuadro de vacaciones.

14.4.4 Si antes del disfrute del periodo de vacaciones la trabajadora/or se encontrase en situación de IT se interrumpirá su turno y disfrutará sus vacaciones en otro periodo dentro del año natural.

14.4.5 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de

la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo

48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la de la IT o la del disfrute del permiso que por aplicación del ET le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Articulo 15. Licencias Y Permisos

Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

a) 17 días naturales por matrimonio del/la trabajador/a, tanto civil como religioso, así como por su unión civil debidamente inscrita en un Registro Público Oficial.

b) 4 días naturales por nacimiento de hijos/as.

c) 3 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, que requiere hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

d) Si el grado de consanguinidad fuese de 3º o 4º grado, el permiso será de un solo día por fallecimiento.

e) 2 días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad, según el Art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se añade un anexo con la especificación de los grados de consanguinidad, según el Art. 918 del Código Civil.

f) 3 días naturales por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización de padre, madre, hijo/a o cónyuge del trabajador/a o pareja de hecho. Los permisos que se conceda por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, se podrán hacer uso de los días durante todo el periodo y no de forma consecutiva

g) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge e hijos.

h) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

i) 7 Días naturales de asuntos propios previa petición del trabajador/a, no pudiéndose disfrutar más de dos días en el mes de Diciembre. En el disfrute de este permiso no

podrá ejercerlo a la misma vez más de 13 trabajadores en el turno de mañana y de 10 en el turno de tarde. En caso de que hubiera más peticiones, la elección de

los trabajadores que disfrutaran del permiso se hará por sorteo entre los solicitantes, con presencia de algún representante del comité

j) 1 día en caso de matrimonio o primera comunión de hijos/as, hermanos/as, padres, salvo que dicho acto ocurra en un día de descanso

k) El tiempo necesario para atender la hospitalización de un/a hijo/a, con un máximo de tres días, y de dos si el grado de parentesco es distinto, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

l) Los casos mencionados, excepto los de matrimonio, primera comunión y asuntos propios, se ampliarán en dos días más, si el hecho ocurre en localidad que esté fuera de la provincia donde se encuentra la de residencia del trabajador.

m) Todos tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo indispensable en el caso de deber público de inexcusable presencia, y por asistencia a consulta médica, sólo una hora antes y después de la misma.

n) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de 6 semanas retribuidas antes del parto y 10 semanas después del mismo. En caso de parto múltiple, el permiso será de 18 semanas en total. La trabajadora podrá optar por acumular estos dos períodos en uno sólo, después del parto.

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

p) Las/os trabajadoras/es que por lactancia de un hijo menor de nueve meses y doce meses a partir del 2010, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora/or podrá acumular las horas de lactancia y disfrutarlas a continuación de la licencia por maternidad

Quien por motivos de guardia legal o tutoría tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o un discapacitado, psíquico, físico o sensorial o persona mayor en situación de dependencia que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia, y de la reducción de jornada prevista en este articulo corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Como medida de fomento del empleo, las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado deberán ser suplidas al menos en un 75% por nuevas contrataciones de personal.

q) Cuando el periodo de suspensión por maternidad, o lactancia acumulada o baja por IT derivada del embarazo coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

r) A los efectos del disfrute de los permisos y licencias contemplados en el presente artículo, se equipararán al matrimonio las uniones civiles debidamente inscritas en un Registro Público Oficial.

s) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a efectos de descanso.

Art. 918 del Código Civil.

Primer grado: Cónyuge, Padre o Madre, Hijo/a.

Segundo grado: Abuelo/a, Hermano/a, Nieto/a.

Tercer grado: Bisabuelo/a, Tío/a, Sobrino/a, Biznieto/a.

Cuarto grado: Primo/a hermano/a.

Articulo 16. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencia:

16.1 Las Voluntarias:

A. La excedencia voluntaria es la que se concede por motivo particular del /la trabajador/a y a instancia de éste, siempre y cuando el /la trabajador tenga una antigüedad mínima de un año.

B. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.

C. El tiempo de excedencia no tendrá una duración inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, garantizándole la empresa la inmediata reincorporación a

su puesto de trabajo a la finalización de la misma.

D. En lo no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

16.2 Las especiales:

A. Un periodo no superior a cinco 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, a contar desde la fecha del nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

B. Un periodo de hasta cinco años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C. El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

D. En lo no recogido en el presente convenio para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, si como en la Ley 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Articulo 17. Permisos Sin Retribuir

17.1 Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a permiso sin retribuir por un período máximo de seis meses, solicitándolo con quince días de antelación, salvo en casos excepcionales que podrá ser inferior. El tiempo que dure este permiso no computara a efectos de antigüedad.

17.2 La empresa reducirá la jornada laboral y el salario hasta en cuatro horas diarias a los trabajadores que así lo soliciten. Las trabajadora /es que reduzcan su jornada, podrán solicitar la elección del horario dentro de su turno. La Empresa facilitara, en la medida de lo posible, esta solicitud.

Articulo 18. Horas Extraordinarias

18.1 Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición en su caso, la contratación de nuevo personal.

18.2 Si por cualquier causa, fuese necesario efectuarlas, cada hora extraordinaria será compensada con descanso de DOS HORAS. Dicho descanso será pactado de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa dentro de un plazo máximo de 7 días a la realización de la misma.

18.3 Las fracciones de horas extraordinarias, si superan los veinte minutos y son inferiores a treinta minutos, se abonarán como medias horas extraordinarias o descanso.

Si superan los treinta minutos, se compensarán como horas completas.

18.4 La empresa no podrá hacer discriminación entre los trabajadores de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

Sección 3ª. Régimen Económico

Articulo 19. Retribuciones.-Conceptos Retributivos

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio se dividen en básicas y complementarias. Los importes de cada uno de los conceptos se detallan en la tabla salarial que se encuentra en el anexo final del texto del presente convenio.

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

19.1.2 También lo serán las Pagas extraordinarias., que se fijan en cinco, que serán:

19.1.2.1 MARZO: de devengo anual desde Enero a Diciembre de cada año. Se abonará a razón de salario base más antigüedad y Plus Convenio.

19.1.2.2 MAYO. su devengo será anual desde el 1 de mayo al 30 de Abril del año siguiente, y su importe será del 25% del Salario Base del año en curso

19.1.2.3 JULIO: de devengo semestral desde el 1 de Enero a 30 de Junio, su importe será de salario base más antigüedad y Plus Convenio.

19.1.2.4 OCTUBRE: de devengo anual entre el 1 de Octubre y el 30 de Septiembre del año siguiente, su importe será de salario base más antigüedad y Plus Convenio.

19.1.2.5 DICIEMBRE: de devengo semestral desde el 1 de Julio a 31 de Diciembre, su importe será de salario base más antigüedad y Plus Convenio.

Las cinco pagas se abonarán el día uno de los respectivos meses, Marzo Mayo, Julio, Octubre y Diciembre

19.1 RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

19.2.1 Personales.

19.2.1.1 Complemento por antigüedad: Con objeto de premiar la vinculación a la

Empresa, se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicio en la Empresa.

19.2.2 De puesto de trabajo.

19.2.2.1 Plus Convenio: El Plus Convenio será mensual, para todas las categorías, percibiéndose en dieciseis pagas incluidas las pagas extras de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre, y para el 2008 su valor será de 104,92 € y para los siguientes años según tablas.

19.2.2.2 Plus de Asistencia: Se establece un Plus de Asistencia consistente en 1,14 euros para cada trabajador por día trabajado, sea cual sea la modalidad de contrato.

19.2.2.3 Plus Festivos y domingos trabajados: Los trabajadores que presten sus servicios en domingo o Festivo percibirán, además de sus retribuciones por ese día, un Plus equivalente a:

• 18 Euros para el año 2011 y 2012 19.2.2.4 Plus de nocturnidad: Se regirá por las siguientes normas:

• Se considerará trabajo nocturno, a todos los efectos de este Convenio, el realizado entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

• A los trabajadores que efectúen sus labores en períodos nocturnos, se les abonará un Plus de Nocturnidad consistente en un 25% de su Salario Base más antigüedad. Las noches trabajadas antes del cierre de la nómina, se pagarán con la nómina del mes trabajado. El resto, en la siguiente nómina.

• Trabajando en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana más de una hora, el complemento citado se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

19.2.2.5 Plus hospitalario: Se trata de un complemento de puesto de trabajo cuya percepción se justifica por la especial complejidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad que conlleva el trabajo en el centro hospitalario a que afecta este convenio, viniendo a cubrir y sustituir lo que en su momento pudiera considerarse como plus tóxico o penoso. Se percibirá en doce mensualidades al año en la cantidad que para cada año se fijen la tabla salarial.

Articulo 20. Revisión Salarial

Retribuciones para el año 2.011: El incremento salarial para el año 2.011, será el resultado de la aplicación del 1% sobre la media de los devengos de la tabla salarial ya actualizada del año 2010, de mayor y menor cuantía y su resultado ira al salario base. Los salarios que se utilizan para esta media son: Salario Base, Plus Convenio y el Plus Hospitalario.

Si el IPC real general del año 2.011, publicado por el INE ó el organismo que le sustituya fuera superior al 2,75% se revisará al alza con efectos del 1 de Enero de 2.011 la diferencia entre el IPC real y el 2,75 % sobre todos los conceptos que aparecen en la tabla salarial. Los atrasos que se pudieran generar por aplicación de esta actualización, se abonaran en el plazo de dos meses desde que se publique el IPC general de 2.011.

Retribuciones para el año 2.012: El incremento salarial para el año 2.012, será el resultado de la aplicación del 1% sobre la media de los devengos de la tabla salarial ya actualizada del año 2011, de mayor y menor cuantía y su resultado ira al salario base. Los salarios que se utilizan para esta media son: Salario Base, Plus Convenio y el Plus Hospitalario.

Si el IPC real general del año 2.012, publicado por el INE ó el organismo que le sustituya fuera superior al 2 % se revisará al alza con efectos del 1 de Enero de 2.012 la diferencia entre el IPC real y el 2 % sobre todos los conceptos que aparecen en la tabla salarial. Los atrasos que se pudieran generar por aplicación de esta actualización, se abonaran en el plazo de dos meses desde que se publique el IPC general de 2.012.

Articulo 21. Recibo De Salario

El recibo individual justificativo del pago de salarios, deberá consignar como primer concepto el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Todo/a trabajador/a percibirá el salario correspondiente a la mensualidad, por transferencia bancaria.

Sección 4ª. Seguridad E Higiene En El Trabajo -Derechos Sociales Y De Representación Colectiva;

Articulo 22. Seguridad E Higiene

22.1. SEGURIDAD E HIGIENE.- Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una

adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la de las trabajadoras embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la LPRL, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

Todas las medidas previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previsto en el artículo

26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones en al menos el 75 % de las mismas.

22.2. Será objetivo básico, tanto de la Empresa como de los trabajadores, preservar la salud de estos 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.

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

22.4. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, que conllevará pruebas analíticas de enfermedades infecto-contagiosas, 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.

22.5. Todos los trabajadores, si los servicios médicos lo consideran oportuno, podrán ser sometidos a un examen cardiovascular.

Los representantes de los trabajadores participaran en la inspección de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a través del Comité de Seguridad y Salud debidamente constituido para el hospital

Articulo 23. Botiquín

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

Articulo 24. Prendas De Trabajo

Todo trabajador/a tendrá derecho a recibir:

24.1 PARA EL PERSONAL MASCULINO: Chaquetilla, Pantalón, Camisa y Zapatos.

24.2 PARA EL PERSONAL FEMENINO: Pijama o bata, Zapatos Antideslizantes y una rebeca (cada dos años)

La fecha de entrega de las prendas de uniforme anteriormente descrita será:

24.3 Del 1 de Febrero al 31 de Marzo para el primer uniforme.

24.4 Del 1 de Septiembre al 15 de Octubre para el segundo uniforme.

24.5 Al personal que realice parte de su trabajo en el exterior se le entregará un anorak cada dos años, y un chubasquero, que se renovará cuando se acredite su deterioro.

Ambas prendas serán de uso personal. El anorak también se renovará antes del periodo de duración indicado, si el trabajador demostrara su deterioro, y previa la entrega de la prenda deteriorada.

24.6 La empresa dispondrá de un anorak adscrito al uso de los trabajadores que

de forma sólo puntual entran en las cámaras frigoríficas del Hospital. Dicha prenda se encontrará en la entrada de las referidas cámaras y será sustituido cada vez que se encuentre deteriorado.

24.7 En caso de que la Empresa no entregase dichas prendas, se verá obligada a abonar a los empleados la cantidad de 9,01 euros mensuales en concepto de prenda de trabajo.

24.8 En los centros de trabajo hospitalarios, se le proporcionará calzado al personal fijo y al eventual.

24.9 Para estas prendas, la empresa, a su entrega, hará firmar al trabajador un recibo, en el que se hará constar la denominación de las prendas, numero y periodo al que corresponde, dejando copia al comité de empresa y al trabajador.

24.10 La empresa aportará la tarjeta de identificación, de forma que sea posible su colocación en lugar visible. Será obligatorio por parte del trabajador llevar ésta tarjeta de forma que sea posible su identificación

Articulo 25. Seguro Colectivo

La empresa suscribirá una póliza en favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

• Muerte o invalidez total o absoluta derivada de Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional o 9845 euros. Esta cantidad se incrementara anualmente en el porcentaje de I.P.C. real

• Muerte o invalidez total o absoluta derivada de Accidente de tráfico o 11450 euros. Esta cantidad se incrementara anualmente en el porcentaje de I.P.C. real

Articulo 26. Cuestiones Sindicales

26.1 Los Delegados Sindicales y los miembros del Comité de Salud Laboral disfrutarán de los mismos derechos que el Comité de Empresa excepto el crédito horario.

26.2 Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 21 horas mensuales retribuidas. Estas horas serán acumulables mensualmente. De común acuerdo, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular sus horas en otro de su mismo sindicato, quedando por tanto el anterior disminuido en su crédito de horas sindicales, en tantas como acumule en su compañero. En todo caso, es necesaria la comunicación previa a la empresa de esta acumulación.

26.3 La empresa vendrá obligada a descontar la cuota sindical en la nómina del empleado que lo solicite y abonarla en la cuenta que se indique el sindicato al que

pertenece este trabajador.

26.4 La empresa facilitará la celebración de Asambleas de trabajadores en su centro de trabajo, cuando lo solicite el comité de empresa a través de su presidente o algún sindicato con representación en el Comité de Empresa, siempre que se solicite con una antelación de 48 horas.

26.5 El crédito horario podrá ser acumulado en computo anual permitiéndose la cesión del crédito entre miembros del mismo sindicato y el delegado sindical

Articulo 27. Jubilación Anticipada Jubilación Parcial Y Contratación Laboral

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que viene regulada por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

En la jubilación parcial, serán las/os trabajadoras/es quienes a petición propia, teniendo la edad establecida y reuniendo las demás condiciones exigidas para tener derecho al acceso a esta modalidad de jubilación, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el RD. 1131/2002, siempre y cuando reúnan todos y cada uno de los requisitos exigidos tanto por el artículo 166 como por la Disposición Transitoria Decimoséptima de la Ley General de la Seguridad Social, conforme a la redacción que les ha dado la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre, y ello en los siguientes términos:

La Empresa concertará con el/la trabajador/a un contrato a tiempo parcial, reduciendo a elección de este/a su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, pudiendo llegar hasta el 85% si se cumplen las condiciones establecidas para ello en el apartado c) del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

La celebración de este contrato de trabajo no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le corresponda al/la trabajador/a.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro/a trabajador/a conforme a lo establecido en este convenio. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos tres meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la

pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberá constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral se acumulará la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, en un solo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana o tarde, siendo este período de tiempo, a elección del/la trabajador/a durante los meses de Julio y Agosto de cada año.

Para aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente, se establecen las siguientes gratificaciones:

• A los 60 años	3.647,06 euros
• A los 61 años	2.505,02 euros
• A los 62 años	1878,77 euros
• A los 63 años	1252,50 euros
• A los 64 años	626,25 euros

Esta cantidad se incrementara anualmente en el mismo porcentaje de subida salarial.

La empresa contratará siempre de forma directa, renunciando a las contrataciones a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Articulo 28. Fomento De Empleo Y Mantenimiento De Plantilla

La empresa, con centro de trabajo en el Hospital de la Seguridad Social de Jerez de la Frontera, se compromete en primer lugar a mantener durante la vigencia de este Convenio, como mínimo la plantilla de trabajadores fijos y eventuales fijada en la planilla nacida con la negociación del presente Convenio, y que ha servido de base para la elaboración del cuadrante de descansos, salvo los contratos por sustitución que estarán en proporción en cada momento.

Articulo 29. Bolsa De Trabajo

29.1 Finalidad de la Bolsa de Trabajo.

29.1.1 Todo trabajador fijo que por cualquier circunstancia cause baja en la empresa de una forma definitiva, será sustituido con el personal de turno de noche a quienes se les ofrecerá los puestos vacantes en orden preferente a su

mayor antigüedad.

29.1.2 Las vacantes que se produzcan en el turno de noche, se suplirán de la siguiente forma:

29.1.3 En primer lugar por las personas contratadas a tiempo parcial como fija en la empresa. El ofrecimiento se realizará por escrito, por orden de mayor antigüedad en la empresa, siendo voluntaria la aceptación por el trabajador/a.

29.1.4 En segundo lugar, y para el supuesto de que por el medio anterior no pudieran cubrirse las vacantes por el turno de noche, esta se ocupará con el personal de la bolsa en orden que la misma guarde en el momento de producirse la vacante.

29.1.5 Todas las bajas de eventuales o fijos, serán cubiertas por el eventual más antiguo de la bolsa de trabajo, durante el tiempo que dure dicha baja. Se aplicará el mismo tratamiento para los casos de permiso sin retribuir, excedencia y vacaciones de cualquier índole.

29.2 Elaboración y gestión de la Bolsa de Trabajo.

29.2.1 La bolsa de trabajo está constituida por la relación nominal de trabajadores/as que se fije cada primero de año, que será según documento anexo. Cada trabajador de los relacionados en la Bolsa de Trabajo estará comprendido en la lista correspondiente a la categoría profesional a la que corresponda. Dentro de cada lista por categorías se establecerá un orden de prioridad coincidente según documento. Con independencia de que cada trabajador esté adscrito a una categoría determinada, la empresa se compromete a facilitarle la formación suficiente para que todo trabajador de la bolsa esté capacitado para sustituir cualquier vacante, sea de la categoría que fuera.

29.2.2 En los primeros 15 días de cada mes de enero se confeccionará por la Empresa y el Comité la citada bolsa de trabajo, que se expondrá en el tablón de anuncios del Hospital durante UN MES, en el cual quienes tengan algún reparo a su lugar en la misma podrán reclamar ante la Empresa, que resolverá la reclamación en los 15 días siguientes, oído el Comité de Empresa.

29.2.3 Una vez firme la composición de la Bolsa, su gestión se llevará conjuntamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, debiendo designar ambas partes un representante a tal fin. Si hubiera discrepancias entre ambos miembros, se resolverán mediante un Arbitraje Voluntario.

29.2.4 Cuando se produzca una de las causas de contratación de personal de la Bolsa, la Empresa lo notificará al Comité en la persona que éste designe, para que éste llame al trabajador de la Bolsa a contratar. El trabajador que rechace expresamente la contratación propuesta pasa al último lugar de la Bolsa. Si se

producen tres rechazos sin justificar en el plazo de un año, el trabajador perderá el derecho a permanecen en la bolsa. Si, por cualquier razón, un trabajador de la bolsa rechazara cinco llamadas en el plazo de un año, perderá también el derecho a permanecer en la bolsa.

29.2.5 El párrafo anterior, en lo que se refiere a perder el orden en la Bolsa, o perder el derecho a estar en ella, no será de aplicación si se le llama para un sólo día de trabajo.

29.2.6 Ningún trabajador de la Bolsa perderá su orden de prioridad hasta que no haya trabajado un mínimo de 30 días.

Articulo 30. Indemnización Por Enfermedad O Accidentes

30.1. La empresa garantiza a los trabajadores el 100 % del Salario Base más antigüedad y nocturnidad y el Plus convenio, en los casos de accidente laboral; y el 100 % de estos conceptos en caso de enfermedad solo cuando el trabajador se encuentre ingresado en un centro hospitalario y durante el tiempo que dure dicho ingreso.

30.2. Si el absentismo de cada trabajador no supera 28 días, el tiempo que esté de baja por I.T. no se le descontará de las pagas extraordinarias.

Articulo 31. Comisión Interpretativa

31.1 Por tratarse de un Convenio de Empresa, que afecta además a un solo Centro de Trabajo, firmado exclusivamente por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa de dicho Centro, todas aquellas cuestiones que se susciten para la aclaración o interpretación de este Convenio serán objeto de las reuniones periódicas entre Empresa y Comité.

31.2 En el caso de que no se alcance acuerdo en la Comisión (Comité y Empresa), ésta enviará el Acta de la reunión, recogiendo la posición de cada parte, al Comité de Empresa y a la Dirección de la Empresa, con el fin de dejar expedito el acceso a la vía jurisdiccional o a aquellos otros organismos que las partes acuerden para la resolución del conflicto.

Articulo 32. Subrogación

En el supuesto de que la empresa cambie de titularidad o la concesión pase a una nueva empresa, ésta quedará obligada a contratar a los trabajadores de la anterior, con los mismos derechos, antigüedad y condiciones económicas y sociales que el trabajador venía disfrutando con la empresa anterior. Asimismo, se compromete a aceptar y respetar el texto del presente Convenio Colectivo y de todos los acuerdos y pactos firmados por la Empresa y el Comité.

Capítulo IV. Faltas Y Sanciones

Articulo 33. Remisión Normativa

Regirá en el ámbito de este Convenio el texto del Capítulo Noveno de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza de edificios y locales, publicada en el B.O.E. de fecha 20 de febrero de 1.975, en lo que no resulte contrario a las leyes de obligado cumplimiento en la materia.

Articulo 34. Faltas Laborales

Se considerará falta laboral el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones derivadas de su relación laboral. Atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, se clasificarán en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES. La enumeración a que se refieren los artículos siguientes es meramente enunciativa.

Articulo 35. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

35.1 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 leves.

35.2 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 haberla efectuado.

35.3 El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como GRAVE o MUY GRAVE, según los casos.

35.4 Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de avisos sobre los defectos del mismo.

35.5 La falta de aseo y limpieza personal.

35.6 No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

35.7 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

35.8 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de la dependencia de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como FALTAS GRAVES o MUY GRAVES, según las circunstancias.

35.9 Faltar al trabajo UN DÍA AL MES, sin causa justificada.

35.10 La embriaguez ocasional.

Articulo 36. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

36.1 Más de TRES FALTAS NO JUSTIFICADAS de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días.

36.2 La ausencia sin causa justificada por dos días durante un periodo de 30.

36.3 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como MUY GRAVE.

36.4 Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

36.5 La simulación de enfermedad o accidente.

36.6 La desobediencia a sus superiores 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 considerara como MUY GRAVE.

36.7 Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

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

36.9 La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada MUY GRAVE.

36.10 Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para uso propio.

36.11 La embriaguez fuera de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

36.12 Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

36.13 La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque la misma sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado

amonestación escrita.

Articulo 37. Faltas Muy Graves

Se considerarán como FALTAS MUY GRAVES las siguientes:

37.1 Más de diez faltas no justificadas cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

37.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

37.3 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

37.4 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.

37.5 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

37.6 La embriaguez habitual.

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

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

37.9 La blasfemia habitual.

37.10 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

37.11 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

37.12 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.

37.13 El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

37.15 El acoso sexual, las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad de las personas.

37.16 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.

Articulo 38. Capacidad Sancionadora

Corresponde a la empresa la capacidad para imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado, constando así en su expediente.

La empresa, ante los hechos presuntamente constitutivos de infracciones que pudieran catalogarse como graves o muy graves, comunicará al trabajador imputado, y al Comité de Empresa los citados hechos y la tipificación que, a su juicio, corresponde a los mismos. Tanto uno como otro tendrán un plazo de siete días naturales para alegar lo que a su derecho convenga. Transcurrido ese plazo, la empresa notificará la sanción correspondiente conforma a lo actuado.

Articulo 39. Sanciones

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

A. POR FALTAS LEVES:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

c. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. POR FALTAS GRAVES:

a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. POR FALTAS MUY GRAVES:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

b. Inhabilitación por un periodo no superior a dos años, para el ascenso.

c. Traslado forzoso a otra localidad.

d. Despido

e. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales correspondientes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Articulo 40. Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá:

a. Para las FALTAS LEVES, a los 15 días.

b. Para las FALTAS GRAVES, a los 30 días.

c. Para las MUY GRAVES, a los 60 días.

Dichos plazos se contarán desde que fuera conocido el hecho, o pudiera conocerse, por la dirección de la Empresa.

Articulo 41. El Acoso Sexual

41.1. Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el articulo10.1, 14 y fundamentalmente el articulo 18.1 de la Constitución Española.

41.2. Se considera constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o este en condiciones de saber que resulten indeseadas, irrazonables y ofensivas para quienes las padece.

41.3. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

41.4. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

41.5. Expediente informativo. La Empresa velara por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptara las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

41.6. La denuncia por parte del presunto acosado dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulara

las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

41.7. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

41.8. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en el menor plazo posible, se paralizaran los plazos de prescripción de las posibles faltas cometidas, debiendo guardar todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

41.9. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso del denunciado dará lugar, a la adopción de las medidas disciplinaria oportunas.

41.10. En el caso de concurrencia de actuaciones penales con la investigación de la empresa respecto del presunto acoso, quedara ésta en suspenso hasta la existencia de resolución firme en el ámbito penal, quedando entre tanto paralizados los plazos de prescripción de la posible falta laboral. Sin perjuicio de las posibles medidas cautelares a tomar.

41.11. La denuncia temerariamente falsa en materia de acoso sexual será causa suficiente para la adopción de medidas disciplinarias frente al denunciante.

TABLA SALARIAL AÑO 2011 % CLECE S.A. LIMPIEZA HOSPITAL DE JEREZ DE LA FRONTERA

#*1*#

#*2*#

#*3*#

ACTA DE CORRECCIÓN DE LA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 15.n) DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE SAS DE JEREZ DE LA FRONTERA Y LA EMPRESA CLECE SA.

En Jerez de la Frontera, siendo las 10.30 horas del día 27 de septiembre de 2011, se reúnen en las oficinas de la empresa CLECE SA, al objeto de corregir la redacción dada al artículo 15.n) del Convenio Colectivo de los trabajadores de la limpieza del Hospital del SAS de Jerez de la Frontera y la citada empresa, la Mesa Negociadora del referido Convenio Colectivo, constituida por las siguientes personas:

Por CLECE SA:

- Francisco Sánchez Ortiz. - Ramón Guerrero García de Arboleya.

Por el COMITÉ DE EMPRESA:

- Eugenia Moreno Pichardo. - Dolores Estraviz Ramos.

- Ana Cabeza Jiménez. - Victoria Eugenia Prieto Arjona.

- Eva Belizón Aparicio. - Ana Ramírez Fernández.

- Mercedes Román Pérez. - Ana López Cerero.

- Antonio Sánchez Reyes - Desconsuelo García Organvidez (Asesora CCOO)

- Juan José Piña Galán (Asesor CGT)

Tras la firma el pasado 26 de Mayo de 2011 del nuevo Convenio Colectivo, en el trámite administrativo para su Registro se ha requerido (subsanación nº EB37RM31) por la Delegación Provincial de Cádiz de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía la modificación de la redacción del apartado n) del artículo 15 del citado Convenio Colectivo, para adecuarlo a la previsión contenida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Que dando cumplimiento a este requerimiento de subsanación, la Mesa Negociadora del Convenio acuerda por unanimidad que la redacción del apartado n) del artículo 15 del Convenio Colectivo de los trabajadores de la limpieza del Hospital del SAS de Jerez de la Frontera y la empresa CLECE SA, sea la siguiente:

n) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 16 semanas y en caso de parto múltiple, el permiso será de 18 semanas, que podrá distribuir a su libre albedrío siempre que 6 semanas sean disfrutadas después del parto.

Y si más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11.30 horas del día indicado en el encabezamiento, levantándose la presente, que firman los asistentes previa lectura y aprobación de la misma.