

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO “HOSPITAL CLINICO UNIVERSITARIO” DE PUERTO REAL (CÁDIZ)

### Cuestiones generales

#### Artículo 1. **Ámbito territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/ras del Centro Hospitalario del Clínico Universitario de Puerto Real (Cádiz) y la Empresa concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado Centro Hospitalario.

#### Artículo 2. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el día 1 de Enero de 2009 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre del 2.012, independientemente de la publicación en el B.O.P.

Dicho Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las parte con dos meses de antelación y se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio, sirviendo como base en su globalidad para la próxima negociación.

#### Artículo 3. **Ámbito funcional y de aplicación.**

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a todos los trabajadores/as encuadrados en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantos trabajadores/as puedan incorporarse a la Empresa, por cualquiera modalidad de contratación.

#### Artículo 4. **Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

#### Artículo 5. **Tabla de salarios e incrementos.**

##### **TABLA DE SALARIOS PRIMER AÑO VIGENCIA (01/01/09 AL 31/12/09).**

CATEGORIAS	SALARIO
BASE	
ENCARGADO/A GENERAL €/MES.	1.095,30



ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO €/MES.	970,90
RESPONSABLE DE EQUIPO €/MES.	935,06
AUX. ADMINISTRATIVA/O €/DÍA.	29,56
ESPECIALISTA €/DÍA.	30,22
PEON ESPECIALIZADO €/DÍA.	30,20
LIMPIADOR/A	29,56 €/DÍA.
APRENDIZ	642,38 €/MES.

#### **INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES.**

A) El incremento para el primer año de vigencia (01/01/09 al 31/12/09) se establece en el 2% con carácter retroactivo al 01/01/09 y será de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio al 31/12/08.

Si al 31/12/09 el IPC Real del 2009 supera el 2%, se revisarán en el exceso y con carácter retroactivo al 01/01/09 todos los conceptos económicos y salariales del convenio, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del segundo año de vigencia.

B) El incremento para el segundo año de vigencia (01/01/10 al 31/12/10) se establece en el 2% con carácter retroactivo al 01/01/10 y será de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio al 31/12/09.

Si al 31/12/10 el IPC Real del 2010 supera el 2%, se revisarán en el exceso y con carácter retroactivo al 01/01/10 todos los conceptos económicos y salariales del convenio, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

C) El incremento para el tercer año de vigencia (01/01/11 al 31/12/11) se establece en el 2% con carácter retroactivo al 01/01/11 y será de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio al 31/12/10.

Si al 31/12/11 el IPC Real del 2011 supera el 1,5%, se revisarán en el exceso y con carácter retroactivo al 01/01/11 todos los conceptos económicos y salariales del



convenio, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del cuarto año de vigencia.

D) El incremento para el cuarto año de vigencia (01/01/12 al 31/12/12) se establece en el 2% con carácter retroactivo al 01/01/12 y será de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio al 31/12/11.

Si al 31/12/12 el IPC Real del 2012 supera el 0,75%, se revisarán en el exceso y con carácter retroactivo al 01/01/12 todos los conceptos económicos y salariales del convenio, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo convenio.

### **Artículo 6. Estructura de retribuciones.**

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales pactados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los componentes del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- a) Personales: Antigüedad, Conocimientos Especiales, Plus de Transporte.
- b) De Puesto de Trabajo: Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Nocturnidad.
- c) Por Calidad o Cantidad de Trabajo: Horas Extraordinarias, Asistencia, Festivos.
- d) De Vencimiento Superior al Mes: Gratificaciones Extraordinarias, Premio Asistencia.

El recibo de salario y abono de haberes: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 3 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

La empresa queda obligada que antes del día 10 de cada mes, efectúe una regularización de las diferencias que existan correspondientes al devengo de la nómina anterior, el abono se realizará mediante transferencia bancaria.

Los finiquitos, liquidaciones y toda la documentación que los trabajadores/ras con



contrato de interinidad necesitan para su entrega en el INEM, la empresa lo entregará en los diez días siguientes a la terminación de su relación contractual.

La empresa se obliga a que cualquier abono de las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se realice siempre por transferencia bancaria.

### **Artículo 7. Premio antigüedad.**

Al 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 servicios en la empresa, con tope máximo del 16% del salario base de cada momento (12 años de antigüedad).

### **Artículo 8. Prima de asistencia al trabajo.**

Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo de 1,74 Euros por día efectivo de trabajo para todo el personal sin distinción de categoría.

### **Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre y Marzo, que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad para cada una de ellas y la cuarta gratificación extraordinaria se abonará, a razón de 19 días de salario base más antigüedad, para el tercer año de vigencia se abonará a razón de 25 días de salario base y antigüedad y para el cuarto año de vigencia se abonará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, quedando así completa como el resto de las gratificaciones extraordinarias, abonándose el 15 de Octubre de cada año.

Las fechas de devengo de las Pagas Extraordinarias serán las siguientes:

Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre abonándose el 15 de Marzo del año siguiente.

Paga de Octubre: del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en que se abona.

Las gratificaciones extraordinarias de Diciembre, Marzo y Octubre no se verán mermadas en su cuantía (30 días de salario base más antigüedad para Diciembre y Marzo y 19, 25 y 30 días de salario base más antigüedad para Octubre) en los casos de I.T común.

### **Artículo 10. Plus de trabajos nocturnos.**



Los trabajadores/as que por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en periodos nocturnos, se les abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considera trabajo el comprendido entre las 22'00 horas y las 06'00 horas de la mañana.

### **Artículo 11. Plus de transporte.**

El plus de Transporte ascenderá a 44,38Euros/mes para todos los trabajadores/as sin distinción de categorías y proporcional a los días efectivamente trabajados.

Dicho Plus es de naturaleza extra salarial y por tanto no cotizable a la Seguridad Social.

El Plus de Traslado que percibe el personal procedente del Hospital de Mora, queda congelado en 42,62 Euros / mes pagaderas por 11 mensualidades.

### **Artículo 12. Indemnización por enfermedad o accidente.**

La Empresa garantizará a los trabajadores el 100% de Base de Cotización desde el primer día en los casos de Accidente Laboral y por el Ingreso en un Centro Hospitalario; así como por la posterior convalecencia tras el ingreso hospitalario.

En los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el 100% del Salario Base y Antigüedad a partir del primer día del cuarto mes de la baja, y mientras el trabajador permanezca en dicha situación y esté de alta en la Empresa.

### **Artículo 13. Prendas de trabajo.**

Se establece como fecha tope de entrega de las prendas de trabajo, mediada del mes de febrero de cada año.

De todo el calzado ortopédico, plantillas, etc., prescrito por un facultativo, la empresa asumirá su coste y se le abonará al trabajador/ra previa presentación de la factura correspondiente.

La empresa queda obligada a la entrega inmediata de las prendas de trabajo (ropa y calzados), que estén deterioradas, estropeadas, etc., del trabajador/ra que así lo solicite y una vez que sean repuestas, podrá entregar a requerimiento de la empresa las prendas deterioradas.

Personal Masculino: Tendrán derecho a recibir dos uniformes completos y dos pares de zapatos cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen.  
Personal Femenino: Tendrán derecho a recibir dos uniformes completos más una rebeca y un par de zancos de goma cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen.





Los trabajadores/as que tengan que realizar funciones en el exterior se les facilitarán prenda de agua y abrigo, estableciéndose la entrega cada 2 años.

La empresa enviará la tela y abonará la factura para que las trabajadoras que necesiten prendas de trabajo premamá se la confeccionen.

#### **Artículo 14. Licencias.**

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

- a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijos.
- c) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
- d) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- e) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- f) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de jornada laboral.
- g) 1 día natural en caso de Primera Comuni3n y Bautismo de hijos, hermanos y nietos.
- h) 7 días de asuntos propios. Los asuntos propios son de libre disposici3n del trabajador/a.
- i) 3 días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalizaci3n e intervenci3n quirúrgica con ingreso de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad.
- j) Por intervenci3n quirúrgica menor (sin conllevar ingreso hospitalario) los trabajadores/as tendrán derecho a licencia retribuida de 1 día natural para el trabajador/a y 2 días naturales para los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio y Primera Comuni3n.

Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de deber público de inexcusable presencia y por asistencia a Consulta Médica, sólo una hora antes y después de la misma.





Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas, las cuales podrán ser disfrutadas en dos periodos -antes y después del parto-, o bien las 16 semanas una vez producido éste, opción que realizará la trabajadora mediante comunicación a la empresa.

Las trabajadoras/res con un hijo/a menor de 9 meses, por motivo de lactancia, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del/la trabajador/a previa comunicación a la empresa con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas: A) las reducciones se podrá disfrutar al comienzo o al final de la jornada. B) Acumular el total de horas de permiso resultante de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, totalizando 19 semanas. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos/as menores de 9 meses.

En el supuesto del derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de hijos/as menores de 6 años, este supuesto se amplía hasta que el hijo/a cumpla 8 años.

#### **Artículo 15. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones será de 23 días laborables y consecutivos para todos los horarios, excepto para el personal de noche que serán 16 días laborables y consecutivos (31 días más o menos naturales para todos los horarios) retribuidos a razón de salario base más antigüedad por el total de días naturales.

Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán en los meses de Julio y Agosto. En caso de que algún trabajador quisiera disfrutarlo en otro periodo lo solicitará por escrito a la empresa. El personal fijo de fin de semana podrá disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival.

La bolsa de vacaciones será de 45,40 Euros.

El comité confeccionará cuadrante de vacaciones para el personal que elija disfrutar sus vacaciones anuales en los meses de julio y/o agosto, entregándoselo a la empresa en el primer trimestre del año.

El personal que voluntariamente opte por disfrutar las vacaciones en dos periodos deberán disfrutar obligatoriamente 12 días laborables en los meses de julio y/o agosto y los 11 días laborables restantes podrán optar entre dos periodos: a) de enero a junio, con fecha tope de solicitud a la empresa 1 de junio y periodo b) de septiembre a diciembre con fecha tope de solicitud a la empresa 1 de noviembre. El tope se establece en 6 personas/mes, es decir 3 por quincena.

Será obligación del encargado de centro, recibir las peticiones por escrito y establecer el tope por orden de petición, dando copia de las mismas al comité.

En el mes de diciembre, disfrutarán las vacaciones el personal que se incorpore de cualquier supuesto de I.T.

### **Artículo 16. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**

El presente plus consistirá en aplicar el 10% sobre el salario base de la categoría de limpiador/a y se abonará por día efectivo de trabajo.

A partir del 01/01/2011, el presente plus consistirá en aplicar el 15% sobre el salario base de la categoría de limpiador/ra y se abonará por día efectivo de trabajo.

### **Artículo 17. Jornada laboral y descanso semanal.**

La jornada máxima queda establecida en 35 horas semanales de lunes a viernes, a razón de 7 horas diarias en jornada continuada y el descanso semanal queda establecido en 2 días siendo los mismos sábados y domingos completos, siendo de aplicación para todo el personal excepto para el personal de noche, cuya distribución semanal queda establecida en 2 días de trabajo y 2 días de descanso a razón de 10 horas diarias los días trabajados. De forma anual a este personal de noche se le liquidará el exceso de jornada a razón de dos días libres.

La necesidad que tenga la empresa de prestar servicio los sábados, domingos y los festivos, se realizará en los términos pactados en el Artículo. 39º apartado D)

## **CALENDARIO LABORAL.**

Entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, y en el último mes de cada año, se confeccionará el calendario laboral para el año siguiente.

El Calendario Laboral recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada.

Horario de trabajo diario (especificando jornadas, jornadas especiales y trabajo a turnos).

Jornada semanal.

Descanso durante la jornada.

Descanso entre jornada y semanal. (La media hora de bocadillo para todos los turnos se considerará jornada efectiva de trabajo).

### **Artículo 18. Plus de festivos y domingos trabajados.**

Para el personal cuya distribución de jornada contemple los días festivos se les abonará por cada festivo trabajado 15,64 €.

Para el personal cuya distribución de jornada contemple los domingos se les abonará por cada uno de ellos 11,90 €.

Para el personal que en su relación contractual no contemple el trabajar en festivos, el mismo, en caso de que voluntariamente lo realice se abonará a razón de 62,44 € por cada festivo trabajado.

A partir del 01/01/2010, además de los 14 festivos anuales, serán considerados festivos a todos los efectos, los días 24 y 31 de Diciembre y el 5 de Enero de cada año.

### **Artículo 19. Ingresos.**

El periodo de prueba en caso de ingresos de nuevos trabajadores será de 15 días naturales.

### **Artículo 20. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.**

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos percibirán una ayuda de 82,90 Euros anuales.

### **Artículo 21. Cuestiones sindicales.**

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los

Organismos respectivos del Personal, que establecen las disposiciones legales, adaptando el marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a partir de la firma del presente Convenio a 27 horas para toda la vigencia del Convenio, acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto.

IV.- La Empresa vendrá obligada a descontar la Cuota Sindical de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, y depositaria en la cuenta corriente que éstos indiquen.

V.- TC1 y TC2: La empresa tendrá expuesto en el despacho del encargado, a disposición del colectivo a efectos de consulta, los TC1 y TC2.



## **GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS. DERECHOS SINDICALES.**

1º.- Recibir información de la Empresa, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del Sector Económico a que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable de empleo.

2º.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por Acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios en las mismas condiciones que a éstos.

3º.- Emitir informes con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b) Reducciones de jornadas, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.

c) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4º.-Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "STATUS JURIDICO" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Ser informados a todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- Ejercer una labor.

a) De vigilancia en el cumplimiento de la norma vigente en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los actos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulario, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8º.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en



este artículo en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

## **DERECHOS DE LOS MISMOS.**

**A.- HORAS SINDICALES.** A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen a partir de la firma del presente Convenio y para su vigencia 27 horas mensuales retribuidas para ejercer su función (A cada uno de ellos).

**B.- BOLSA DE HORAS SINDICALES.** Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder voluntariamente la totalidad o parte de su cómputo de horas sindicales en 1 o 2 miembros como máximo. Las horas cedidas se deducirán individualmente a cada uno de los miembros del Comité que haga la cesión.

Una vez agotado el número de horas de la bolsa creada, el Comité podrá acordar la creación de una nueva bolsa, siempre respetando el criterio del párrafo anterior.

A la Empresa se le deberá comunicar por escrito, con 15 días de antelación, la creación de esta bolsa así como el mecanismo de uso. C.- CELEBRACION DE ASAMBLEA.- La Empresa facilitará la celebración de asambleas a sus trabajadores en el centro de trabajo cuando sean solicitadas con 48 horas de antelación, disponiéndose de un crédito de 10 horas al año para las mismas.

## **Artículo 22. Jubilación anticipada y contratación laboral.**

**JUBILACION ANTICIPADA.** Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán solicitarla jubilación anticipada a tenor de lo dispuesto en la Ley/2005 de 1 de julio que establece una disposición adicional décima en E.T. (R.D. 1/1995 de Marzo), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la citada norma simultáneamente a la solicitud de jubilación. La empresa procurará contratar a tantos trabajadores/as como bajas producidas mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos ó la contratación de nuevos trabajadores/as que provengan de la lista establecida en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

En cumplimiento de la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reformas del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y de acuerdo con lo dispuesto en el R.D. 1194/85 sobre anticipación de la edad de jubilación, las empresa se comprometen a sustituir a aquel trabajador/a que al cumplir los 64 años de edad solicite la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones por otro trabajador desempleado registrado en las oficinas de empleo, mediante cualquiera de los contratos vigente en la actualidad, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancias de la producción, ajustándose dicha contratación a un mínimo de duración, en todo caso, no inferior a un año, y tendiendo al máximo legal.



**CONTRATO DE RELEVO.** Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, los/as trabajadores/as que tengan al menos 60 años y cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. En este caso la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a tiempo parcial simultáneamente para cubrir como mínimo a jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad con el artículo 12.6 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

**CONTRATO DE TRABAJO INTERNO O SUPLENCIA.** Los trabajadores contratados mediante contratos de interinaje o suplencia, tendrán preferencia a ser contratados en la Empresa, siempre que se tenga que establecer una contratación de trabajo fija de larga duración.

**CONTRATACION INDEFINIDA.** Los firmantes del presente Convenio, como establece la Disposición Adicional 1ª en su punto 2º apartado B de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, amplían el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la Disposición antes mencionada del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 30 de Diciembre de 2005 en el BOE.

Así mismo, la Empresa podrá acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, nº 467/2003 de 25 de abril en su artículo 9º del Programa de Empleo de esta Comunidad Autónoma.

### **Artículo 23. Seguridad e higiene en el trabajo.**

En todas las Empresas se nombrará un responsable de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de los trabajadores. En la Empresa en la que existan Delegados de Personal o un miembro de Comité de Empresa, asumirá las funciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.

A todos los trabajadores del Servicio de Limpieza de Centros Sanitarios se les proporcionará por parte de la Empresa un carrito para el traslado de todas las basuras y desperdicios, para el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia los trabajadores.

La Empresa facilitará a sus trabajadores/as los medios para realizar un reconocimiento médico anual.

### **Artículo 24. Seguro colectivo.**



Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

-Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de trabajo: 8.456,71 Euros.

-Muerte por Accidente de trabajo: 8.456,71 Euros. En caso de que durante la formalización o negociación del seguro colectivo, algún trabajador sufriera alguna de las contingencias previstas en el presente artículo, la Empresa se verá obligada a abonarla diferencia entre la cuantía que cubriera la Compañía Aseguradora y la establecida en Convenio que pudiera tener el presente Convenio.

El acto de otorgar el grado de invalidez será el que determine la Comisión de Evaluación de Incapacidad (CET).

### **Artículo 25. Premio de asistencia.**

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta de asistencia y dos de puntualidad a lo largo del mes, excepto las derivadas de accidentes de trabajo, se les concederá un premio de 13,89 Euros/mes. La falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga desarrollada por los trabajadores en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del art. 14º de este Convenio tendrán la consideración de faltas justificadas.

### **Artículo 26. Equiparación de categorías.**

Los trabajadores que realicen trabajos con máquinas abrillantadoras o cristalizadoras, serán equiparados a Especialistas.

Al objeto de evitar discriminación por razón de sexo, la empresa facilitará cursos de formación entre todos los trabajadores que quieran, tanto hombres como mujeres, en el manejo de cualquier maquinaria o nueva tecnología que implante la Empresa en su proceso de trabajo.

### **Artículo 27. Composición de la comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

### **Artículo 27.1 Competencia de la comisión mixta.**

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos





conflictos de trabajo, tanto colectivo como individual surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación delo establecido en el Convenio Colectivo de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

### **Artículo 27.2 Procedimiento de la comisión mixta.**

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión de Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

### **Artículo 27.3 Convocatoria de la comisión paritaria.**

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, común a antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

### **Artículo 27.4 Domicilio de la comisión mixta paritaria.**

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa CLECE, .S.A. actual adjudicataria de este servicio y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6 - 1ª planta por CC.OO. y la de la Empresa CLECE, S.A. en (HOSPITAL CLINICO DE PTO.



REAL), Ctra. Nacional IV, Km. 665 – Pto. Real.

### **Artículo 27.5 Sistema de resolución de conflictos laborales.**

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 28. Subrogación.**

En los supuestos de que las Empresas acogidas al presente Convenio 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 y condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían percibiendo en la Empresa anterior.

### **Artículo 29. Formación profesional.**

Por lo que se refiere a la formación profesional de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a lo dispuesto en los acuerdos o Pactos que, a nivel nacional pueden firmar el Gobierno y las Centrales Sindicales.

Los cursos de formación se harán preferentemente en jornada efectiva de trabajo, si se realizasen fuera de la jornada laboral la asistencia no será obligatoria.

### **Artículo 30. Excedencia voluntaria.**

Cualquier trabajador con una antigüedad mínimo de seis meses en la empresa, tendrá derecho a una excedencia de una duración máxima de tres años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el siguiente día, sin más requisitos que el de haber anunciado a su intención de reincorporarse con una antelación mínima también, de dos meses.

Todas aquellas excedencias que se soliciten por un período superior a 3 años, estarán a lo dispuesto en el E.T, artículo 46.2.

### **Artículo 31. Reducción de jornada voluntaria.**



Todos los trabajadores/as afectados por este presente convenio podrán, de forma voluntaria y por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años, reducir su jornada semanal como mínimo un tercio y como máximo un 50% de su jornada.

### **Artículo 32. Turnos.**

Si por necesidades del servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, los mismos serán de carácter rotativo entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

En el supuesto de sustituciones de la plantilla en el turno de mañana, los fijos de tarde, de forma voluntaria, pasarán a rotar semanalmente al turno de mañana.

En aquellos casos puntuales en que haya dos personas de distinto turno que quieran rotar entre sí, la Empresa accederá a ello, con un máximo de 6 cambios de este tipo.

En el supuesto de que alguna persona interesada en rotar no encontrara sustituto del otro turno que rote con ella, la Empresa lo comunicará al Comité, teniendo la Empresa en todo momento la capacidad de decisión sobre la conveniencia o no de la mencionada rotación.

### **Artículo 33. Prestamos.**

La Empresa dispondrá de un fondo de 3.005,06 Euros cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/as que lo soliciten, sin devengar interés alguno.

Las cantidades máximas que se podrán solicitar por parte del colectivo no podrán superar los 601,01 Euros y quienes lo obtengan deberán reintegrarlo por entero en un plazo máximo de 12 meses.

Se confeccionará listado por orden de solicitud, creando entre la Empresa y el Comité los criterios de funcionamiento, salvo para las cuantías, y cuantías de devolución inferiores al máximo establecido, que será de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador/a.

### **Artículo 34. Movilidad geográfica.**

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

En el supuesto de que el trabajador opte a dicho traslado, percibirá, aparte su salario, una compensación por los gastos de viaje y dietas, tanto los propios como los de los familiares a su cargo. Dichos gastos no serán inferiores al coste real que





se le ocasione al trabajador.

La movilidad geográfica deberá ser objeto de un periodo de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

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.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán como horas extras y se abonarán a razón de 10,36 Euros/hora.

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

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

### **Artículo 36. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1º.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2º.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4º.- Si por necesidades perentoria o imprevisible del servicio la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya,





solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Si esa tarea fuese previsible al menos con 24 horas de antelación, la empresa estará obligada a contratar a otro empleado con esa categoría inferior para realizarlas y no emplear al trabajador de superior categoría.

### **Artículo 37. Contrato de aprendizaje.**

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan no aplicar el Contrato para la Formación R.D. 2317/93, art. 11º del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 38. Funciones de categorías aprendiz.**

Esta categoría quedará limitada al número resultante de aplicar el 6% a la plantilla fija al 31/12/99.

Las contrataciones que se efectúen con la categoría de aprendiz, deberán realizarse con las modalidades de contratación de Obra o Servicios Determinados o Acumulación de Tareas, reguladas en el Artículo. 15º del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de los mismos, el trabajador percibirá en conceptos de indemnización 1 día por mes trabajado.

Los trabajadores con categoría de aprendiz, no podrán realizar horas extraordinarias, ni nocturnas, ni labores peligrosas o de riesgo.

La retribución para esta categoría está contemplada en la tabla de salarios.

La edad tope para los contratos con categoría de Aprendiz queda en menores de 23 años.

### **Artículo 39. Fomento de empleo.**

A) Las vacantes temporales se cubrirán de forma rotativa de entre el personal del Anexo

I. Cuando la empresa necesite sustituir y/o ampliar la plantilla de peones especialistas contratará, en el caso de sustitución, de entre el personal eventual habitual con categoría de limpiador/a y cubrirá la necesidad de peones especialistas de entre los trabajadores fijos con categoría de limpiador, abonándoles el complemento de superior categoría mientras dure la sustitución y en el caso de ampliación les dará la superior categoría a los trabajadores fijos con categoría de limpiadores y cubrirá la vacante creando un puesto fijo con categoría de limpiador/a.



B) Todas las vacantes definitivas de puestos fijos a jornada completa y ampliaciones en el servicio se cubrirán con los trabajadores/as por orden establecido en la relación que se adjunta al presente convenio como Anexo I. Mientras que estos trabajadores/as no sean fijos a jornada completa (de jornada de 7 horas de lunes a viernes) cubrirán todas las vacantes temporales que se produzcan y no podrá contratarse a ningún trabajador/a ajeno/a al anexo I.

Previo a cubrir las vacantes, el personal fijo de jornada completa optará por cambiar su horario de trabajo con el de las vacantes, por orden de solicitud, pasando la trabajadora del Anexo I a fija en el horario final que resulte. La empresa hará fijo a 1 trabajador/a minusválido/a, intercalándolo en el orden de anexo I en el número 4.

C) Cada vez que algún trabajador/ra del punto anterior adquiriera la condición de fijas de plantilla a jornada completa, se procederá a elegir al 50% por parte de la empresa y al 50% por parte del Comité de entre todo el personal eventual habitual que reúna los requisitos de 90 días de trabajo y 3 contratos diferentes en el periodo de los dos últimos años, para completar el número total de trabajadores/as necesarios de fin de semana.

Cada vez que haya que aplicar este apartado, la empresa se obliga a entregar nuevo listado actualizado al Comité.

Igualmente las partes se comprometen a que todo lo relacionado con el listado de persona I eventual habitual y que no esté recogido en el presente Convenio, se estará a lo que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, obligándose a buscar soluciones definitivas.

D) Creación de puestos fijos de sábados y domingos: Los 18 puestos fijos que se tienen que crear de sábados y domingos se realizarán de la siguiente forma:

1.- Con fecha tope del 1 de Junio del 2010 se completará el Anexo I con los 18 puestos fijos de fin de semana, y además de reunir las condiciones del apartado C) de este artículo deberán haber estado en el desempleo seis meses.

2.- Una vez que los 18 puestos fijos de fin de semana estén cubiertos en los términos pactados, todas las vacantes que se produzcan por cualquier causa del personal fijo de jornada completa y ampliaciones que se produzcan en el Servicio, se cubrirán con carácter indefinido y por orden de antigüedad, que establece el Anexo I del Convenio vigente, con el Personal fijo de fin de semana, modificándoles la jornada parcial de fin de semana por jornada completa de lunes a viernes.

Mientras que los 18 puestos fijos de fin de semana no se cubran definitivamente, los supuestos anteriores de vacantes y ampliaciones, se seguirá realizando en los términos del apartado B).



3.-Todas las vacantes temporales que la Empresa necesite cubrir (además de la sustitución de vacantes y festivos vacantes) se les dará a los trabajadores/as fijos de fin de semana, de forma rotativa, separando las necesidades de hombre o mujer, modificándoles la jornada parcial de fin de semana por jornada completa de lunes a viernes, y mientras dure dicha necesidad, a excepción de las vacantes temporales producidas por bajas maternas, bajas paternas, bajas por riesgo en el embarazo, jubilaciones parciales y prejubilaciones y sustitución de responsables de equipo (en el este último supuesto la persona adquirirá durante su contrato la categoría de responsable de equipo).

#### **Artículo 40. Empresa de trabajo temporal.**

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan la no utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal.

#### **Disposiciones adicionales.**

**PRIMERA.** La empresa podrá organizar el Servicio garantizando en todo momento los puestos fijos y su distribución. No habrá aumento del ritmo y la carga de trabajo, así como, no se modificarán las condiciones laborales de la plantilla en lo relacionado a horarios/turnos.

En todas aquellas situaciones que puedan surgir como consecuencia de la Organización del Servicio en base al Plan de Limpieza aprobada por la Dirección Técnica del Hospital. La Empresa y el Comité harán todo lo posible para solucionarlo, teniendo en cuenta en todo momento el párrafo primero de este punto.

**SEGUNDA.** El trabajo de sábados, domingos y festivos se estará a lo pactado en el Acta de Acuerdo de fecha 9 de Enero de 2006 y la misma será de obligado cumplimiento.

#### **Disposiciones transitorias.**

**PRIMERA.** El abono de los atrasos y actualización de la nómina por el incremento del primer año de vigencia queda establecido su abono junto con la nómina de Noviembre/09. Los atrasos de las revisiones salariales que se puedan generar en los siguientes años de vigencia de este convenio, se abonarán como máximo en la mensualidad del mes de marzo de cada año.

**SEGUNDA.** Queda vigente la Ordenanza Laboral del Sector de la Limpieza, mientras no se negocie un Convenio Marco a nivel nacional que lo sustituya o se introduzca mediante la Negociación Colectiva en el texto del Convenio.

#### **Anexo I relación del personal fijo de fin de semana para cubrir las vacantes definitivas y las ampliaciones del servicio (artículo 39 AP**

**Artículo ADOS B) Y C)).**

Nº ORDEN	ANTIGUEDAD	TRABAJADOR/A
1 25-07-01		VANESA SERRANO MAZA
2 03-08-01		ISABEL PICOS CORTES
3 23-08-01		LOURDES LOZANO MORENO
4 18-07-03		CARMEN MENA NUÑEZ
5		ALEJANDRA VERA SANTANA 21-07-03
6 25-07-03		CARMEN CORONA HEREDIA
7 28-07-03		ISRAEL ARAGON MACIAS
8 18-12-03		CARMEN SIERRA MUÑOZ
9 19-12-03		ANA PULIDO VACA
10 01/01/03		Mª JOSEFAVEGA MARQUEZ
11 26/10/07		ISABEL OLVERA GUERRERO
12		LOURDES POZO ADUERO 19/03/09
13 19/03/09		ANTONIA FIUSA TIZÓN