

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 1.304/14

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de Limpieza del HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE SONSOLES DE ÁVILA con la empresa LIMPIEZAS PISUERGA-GRUPO NORTE LIMPISA, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila con la empresa Limpiezas Pisuerga-Grupo Norte Limpisa, S.A (Código del Convenio nº 05000372011991) que fue pactado con fecha 2 de abril de 2014, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por las Delegadas de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE SONSOLES DE ÁVILA

Artículo 1º: Ámbito de aplicación funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores/as adscritos al Centro de Trabajo HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE SONSOLES de Ávila, así como los que pudieran inscribirse en el futuro, para la realización de los servicios de limpieza.

PARTES NEGOCIADORAS.- Este convenio ha sido firmado por los delegados de personal y la representación de la Empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Quedan afectados por las disposiciones o pactos de este Convenio la Empresa y los trabajadores/as mencionados en el Artículo 1º.

Artículo 3º.- Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre del 2016

Su denuncia será automática, tres meses antes del vencimiento, debiendo constituirse la mesa negociadora para su sustitución antes del día 1 de octubre del 2016, no obstante lo cual todos los artículos mantendrán su vigencia a su vencimiento en tanto en cuanto se procede a la firma del que le sustituye.

Artículo 4º.- Retribuciones

Año 2014: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2014 y desde el 01 de enero, son los que figuran en el articulado del mismo y en la Tabla Salarial Anexa.

Revisión salarial: Durante el año 2014 no habrá revisión salarial.

Año 2015: Se establece un incremento salarial del 0,5 % en todos los conceptos económicos del convenio, siendo las tablas salariales de aplicación desde el 01/01/2015 las que figuran en el anexo.

Revisión salarial: Durante el año 2015 no habrá revisión salarial

No obstante lo anterior, durante los años 2014 y 2015 se practicará a cada trabajador/a una detracción equivalente a la cantidad obtenida de aplicar el porcentaje del 3 % al salario que debe percibir cada uno de los años, respectivamente. Dicha detracción se fraccionará a partes iguales en los dos periodos que se concretan a continuación: 1) junto con la nómina correspondiente a la paga extra de julio (de cada uno de los años 2014 y 2015); 2) junto con la nómina correspondiente a la paga extra de diciembre (de cada uno de los años 2014 y 2015)

En el supuesto de que por cualquier causa la relación laboral no se mantenga durante todo el año (bien sea 2014 ó 2015), la cantidad a detraer será la parte proporcional al tiempo trabajado, es decir, a las retribuciones realmente percibidas.

Año 2016: Se establece un incremento salarial del 1 % en todos los conceptos económicos del convenio, siendo las tablas salariales provisionales de aplicación desde el 01/01/2016 las que figuran en el anexo

Revisión salarial: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2016 un aumento superior al 1%, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo en el exceso sobre la cifra indicada (1%), tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2016, sirviendo de base para las sucesivas actualizaciones salariales.

El pago de las mensualidades se efectuará el último día hábil del mes.

Las dos pagas extraordinarias tendrán devengo semestral, esto es del 1 de enero al 30 de junio para la Paga de Julio y del 1 de julio al 31 de diciembre para la Paga de Navi-

dad, y se abonarán el día 15 de julio y el 15 de diciembre o el primer día hábil anterior si coincidieran en festivo.

El recibo de salarios será el establecido según modelo oficial.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquier otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Artículo 5º.- Jornada.

Se realizará una jornada máxima anual de 1.604 horas de trabajo efectivo, con superación de las 9 horas diarias, para cubrir el turno de noche y sin perjuicio de las limitaciones derivadas del respeto al descanso semanal y entre jornadas.

Se realizará una jornada bisemanal de 76 horas, correspondientes a un promedio de 38 horas semanales que se distribuirá en 3 turnos el de mañana, que abarcará desde las 8 horas hasta la 14:55 horas, el de tarde desde las 15 horas a las 21:55 horas y el de noche desde las 22 horas hasta las 8 horas del día siguiente.

Los turnos de mañana y tarde trabajarán 232 días efectivos al año. El turno de noche trabajará 157 días efectivos al año.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos.

a) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 30 minutos de descansos, en concepto de bocadillo, computado como tiempo efectivo de trabajo.

Asimismo, antes del bocadillo y al final de la jornada, se disfrutarán diez minutos, computados como tiempo efectivo de trabajo para la higiene personal.

b) El descanso semanal será de un día, la primera semana con carácter rotatorio, y el sábado y el domingo de la segunda semana; para los trabajadores que vienen descansando el domingo, su descanso no se modificará.

En el supuesto de que el descanso intersemanal o el correspondiente al sábado coincidieran en festivo, se trasladará a otro día de la misma semana.

c) La realización de las horas extraordinarias será voluntaria sin que en ningún caso pueda exceder de 15 al mes y 80 al año. Su retribución será la equivalente a una hora ordinaria incrementada en un 75%, siendo abonadas en la nómina correspondiente al mes de su realización.

d) Las horas de trabajo comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán un incremento del 25%.

e) Mensualmente la dirección de la Empresa confeccionará un cuadrante de turnos de trabajo en el que se especificarán los turnos, días laborables y de descanso de los trabajadores/as adscritos al centro de trabajo. Dicho cuadrante será expuesto en los tablones informativos y notificado a los representantes legales de los trabajadores/as, con una antelación mínima de 5 días antes del comienzo del mes regulado.

Artículo 6º: Incapacidad temporal.

En todos los casos de I.T. los trabajadores/as afectados percibirán un complemento a cargo de la Empresa que garantice el 100% de su salario desde el día 1º de la baja.

Artículo 7º.- Horas sindicales.

Los Delegados dispondrán de un crédito mensual de 30 horas cada uno, pudiendo acumularse éstas en uno o en más delegados, avisando siempre con un mes de antelación para dicha acumulación.

Artículo 8º.- Horas para Asamblea.

Los trabajadores dispondrán de 8 horas retribuidas a lo largo del año para la celebración de asambleas y estar informados no pudiendo disfrutar más de 3 horas seguidas.

Artículo 9º.- Período de prueba.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

Artículo 10º.- Vacaciones.

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones de 31 días naturales retribuidos tal como se especifica en el Artículo 29. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la Empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el 1º de Enero hasta el 31 de Diciembre del año vigente.

Las vacaciones se establecerán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre para ello la Empresa realizará un plan de vacaciones que será conocido por los trabajadores/as por sus Delegados en Empresa, con 2 meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

Su disfrute se realizará de forma ininterrumpida y con carácter rotatorio.

Sólo en los casos de urgencia, imponderables o subrogaciones no previstas que alteren dicho plan y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá variarse la programación realizada con anterioridad. Sólo de común acuerdo Empresa y trabajador de forma individual podrá llegarse a acuerdos de realización de vacaciones en otras fechas del año que las indicadas como preferentes.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador o trabajadora iniciara un proceso de incapacidad temporal durante su disfrute; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas, el trabajador o trabajadora se encontrara en situación de IT, pudiendo disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal 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 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 11º.- Permisos de Semana Santa y Navidad.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores disfrutarán los siguientes permisos:

Turnos diurnos: 5 días de permiso, dos días en Semana Santa y tres días en Navidad.

Para el disfrute de estos días se establecerán dos grupos de trabajadores dentro de cada turno de trabajo, acumulando los trabajadores su día de descanso semanal que le coincida con dicho periodo a los días de permiso concedido.

En Semana Santa, el primer grupo acumulará los permisos concedidos junto con la libranza semanal al Festivo de Jueves Santo y el segundo grupo, acumulará al Festivo de Viernes Santo, la libranza semanal junto con los permisos concedidos, esto es, mínimo 6 días.

En Navidad, el primer grupo acumulará los permisos concedidos junto con la libranza semanal al Festivo de Navidad y el segundo grupo, acumulará los permisos concedidos junto con la libranza semanal al Festivo de Año Nuevo, esto es, mínimo 7 días.

Turno nocturno: 4 días de permiso, dos en Semana Santa y dos en Navidad. El disfrute de estos días será ininterrumpido y con carácter rotatorio.

Artículo 12º.- Subrogación.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal

Artículo 13º.- Permisos.

Retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a licencias retribuidas, conforme al salario real, previa justificación de las causas que los motivan, de la siguiente duración:

a) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, suegros, hermanos, cuñados o nietos, ampliable a uno más si hubiera de efectuarse desplazamiento fuera de la provincia.

b) Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos, por consanguinidad o afinidad, ampliable a dos más si hubiera de efectuarse desplazamiento fuera de la provincia.

c) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijos, ampliable a 4 días si el nacimiento se produjera en diferente localidad.

d) Dos días laborables en caso de enfermedad grave que requiera u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día laborable más si se trata de parientes del Primer grado de consanguinidad o afinidad. Caso de que fuera necesaria intervención quirúrgica se concederá un día más, ampliable en dos días más si con tal motivo el trabajador hubiera de desplazarse fuera de la provincia.

d) bis.- Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Dos días naturales por traslado de domicilio.

f) Un día natural en caso de celebración de matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en otro más si la ceremonia tuviera lugar fuera de la provincia.

g) Un día natural en caso de Comunión de hijos y nietos.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, donación de sangre y para acudir a consultas médicas, así como para la elaboración o renovación del D.N.I. o cualquier otro documento administrativo; en este último supuesto, siempre que no supere las 8 horas anuales y no tenga posibilidad de realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

i) Veinte días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, quien, a su elección y previa comunicación con 15 días a la empresa podrá disfrutarlos entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

j) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de 18 años, siempre que coincida con la jornada laboral y se acredite el horario de entrada y salida a la consulta. Esta licencia tendrá un límite de disfrute de 10 horas al año.

k) Por el tiempo indispensable para acompañar al cónyuge o hijos menores de edad a consulta médica que tenga lugar fuera de la provincia de residencia, hasta un máximo de 8 días, en caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma Empresa sólo afectará a uno de ellos.

l) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir, en dos fracciones de media hora cada una. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o, a su elección podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en 21 jornadas completas, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Parejas de hecho: La figura del cónyuge, se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente (certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia).

m) Dos días de asuntos propios a elección de las trabajadoras y trabajadores preaviso con 72 horas de antelación. Podrán disfrutarlo un máximo de dos personas por día, siempre que la organización del trabajo lo permita.

n) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable en caso de robo o incendio en el domicilio, presentando la denuncia correspondiente.

ñ) Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores/as disfrutarán de un día de permiso retribuido, a fin de festejar la festividad del patrón San Martín de Porres.

No retribuidos

Los trabajadores, previo aviso a la empresa con tres días de antelación, tendrán derecho a un permiso no retribuido como mínimo de siete días, prorrogable hasta un máximo de un mes. La reincorporación del trabajador se producirá de manera automática y en las mismas condiciones que regían antes del disfrute del permiso no retribuido. Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de dicho permiso, tantas veces como lo necesiten.

Artículo 14º.- Excedencias

A).- Excedencia Voluntaria.

El trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un mes prorrogable, como mínimo, por períodos iguales hasta un máximo de cinco años. Transcurridos los cinco años, podrá solicitarse un nuevo periodo de excedencia, previa incorporación del trabajador excedente a su puesto por un periodo mínimo de un mes. La solicitud de incorporación ha de ser comunicada con un plazo no inferior a un mes. Una vez solicitada la incorporación por parte del trabajador/a, la empresa está obligada a la misma en el plazo máximo de un mes. En tal momento cesará aquel trabajador que como interino hubiera venido disfrutando del puesto de trabajo del colocado en situación de excedencia.

B).- Excedencia para el cuidado de familiares.

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 15º.- Embarazos.

A partir del sexto mes de embarazo, la trabajadora ocupará un puesto del trabajo de menor esfuerzo físico en tanto pase a disfrutar de su período obligatorio de descanso.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión. En los casos de fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el niño/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización tras el parto por más de siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a discapacitado, el permiso por maternidad se ampliará en dos semanas más.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

En supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a supuesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se podrá disfrutar a partir del permiso que establece el Art. 13 de este Convenio Colectivo por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.

Artículo 16º.- Reducción de la jornada por motivos familiares

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de la edad fijada en la legislación aplicable al efecto (actualmente 12 años) o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una 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 duración de aquella.

Tendrán 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 si mismo.

Una vez concluidas las causas que han motivado la reducción de jornada, el trabajador/a, volverá a su situación original de jornada, comunicándolo a la empresa con al menos quince días de antelación. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria

Artículo 17º.- Anticipos.

La empresa concederá anticipos sobre el salario mensual devengado, a los trabajadores/as que lo soliciten y por una cantidad máxima de una mensualidad.

Artículo 18º.- Categorías profesionales.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal

Artículo 19º.- Antigüedad.

Los trabajadores/as disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados del 5% del salario base mensual pactado en este Convenio, que se comenzará a abonar a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se adquiere el derecho, con los siguientes límites: 10% a los 6 años, 25% a los 15, 40% a los 20 y 60% a los 25, sin que pueda exceder de esta última cifra.

Artículo 20º.- Tóxicos, penosos y peligrosos.

Los trabajadores/as que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas, percibirán un incremento equivalente al 20 % del salario base de su categoría.

Si estas labores se efectuasen únicamente durante periodos de media jornada o inferiores a ésta, el plus será del 20%.

En el mes de vacaciones, faltas y permisos, no se percibirá el incremento aquí fijado. Si se percibirá el plus en los días de permiso de Semana Santa y Navidad que establece el Artículo 11º.

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo en los que concurran tales circunstancias junto con los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que tengan que efectuar sus tareas en alturas iguales o superiores a tres metros, tendrán esta consideración.

En caso de discrepancias éstas se someterán a los órganos de la jurisdicción social

Artículo 21º.- Domingos y Festivos.

Se establece un plus de 11 € para 2014 por domingo o festivo trabajado.

Artículo 22º.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará en depósito al trabajador, al menos dos equipos de trabajo el primer año, distribuidos de tal modo que los trabajadores/as dispongan siempre de "quita y pon". Los trabajadores/as que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán a su disposición el equipo adecuado para dichas contin-

gencias así mismo el personal eventual o interino, se les dará un equipo por lo menos nuevo si fueran contratados por períodos de cuatro meses como mínimo y en las mismas condiciones que el personal fijo, si fueran contratados por seis o más meses que constará de casaca y pantalón para el personal femenino, camisa, chaquetilla y pantalón para el personal masculino; calzado, zuecos para el personal femenino y zapato o botas para el masculino.

Cuando el estado de conservación o presentación del uniforme, prendas o calzado se encuentre deteriorado por alguna circunstancia, el trabajador solicitará se le renueve dicha prenda deteriorada y la empresa vendrá obligada a proporcionarlo en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 23º.- Seguridad y Salud Laboral.

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

Artículo 24º.- Revisión médica.

Todo el personal tiene derecho a una revisión médica anual que se efectuará dentro del último trimestre de cada año, con cargo a la empresa en el lugar y hora que la misma indique siempre en horario de trabajo, o considerándose como tal el tiempo empleado en la misma.

Los facultativos de la Mutua o Centro Médico podrán indicar la realización de pruebas no incluidas en las consideradas mínimas siempre que éstas sean en beneficio de la salud del trabajador/a.

Artículo 25º: Competencia con la empresa.

Los trabajadores/as a jornada completa, no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios trabajando por cuenta propia o para terceros en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la Empresa.

Queda prohibido el uso de las herramientas, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para uso propio tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

Artículo 26º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas las condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, que excedan de lo pactado en el presente convenio.

Artículo 27º.- Seguro colectivo.

La empresa contratará una póliza de Seguro Voluntario Colectivo por los siguientes conceptos:

- Muerte en accidente laboral o si éste determinase la invalidez permanente del trabajador.

Capital garantizado de 32.000 euros.

A los efectos de este artículo, la Póliza en cuestión se regirá íntegramente por lo dispuesto en la Ley de Contrato de Seguros incluso en la determinación del concepto de invalidez. La póliza cubrirá únicamente el accidente de trabajo, entendiendo por tal, tanto el ocurrido durante la jornada laboral como el accidente "in itinere". La empresa entregará copia de este seguro a los representantes de los trabajadores/as y será expuesta en el tablón de anuncios.

Artículo 28º.- Jubilación Parcial y Jubilación Anticipada.

a) Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada, entre el mínimo y el máximo que establece la Ley, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de la edad, que no podrá ser inferior a la establecida en cada momento por la Normativa Vigente

Cuando los trabajadores soliciten la jubilación parcial y la reducción de la jornada, la empresa estará obligada a concederla con los siguientes requisitos y condiciones:

Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente Convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de la vida laboral, junto con escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación, y este no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

Se compromete la empresa a dotar de la mayor estabilidad posible en el empleo a los trabajadores relevistas, en el doble sentido de duración del contrato (contratos indefinidos) y del tipo de jornada (a tiempo completo).

b) Los trabajadores/as podrán jubilarse anticipadamente de manera voluntaria a los 64 años de edad en aplicación de la normativa prevista en el Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, únicamente para los colectivos en los términos establecido en la Ley 27/2011 de 1 de agosto y el Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo.

Artículo 29º: Abono de vacaciones.

El pago del período vacacional será retribuido con el salario base de este Convenio, pluses de actividad, asistencia, antigüedad y nocturnidad. Los trabajadores/as que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para esta Empresa, percibirán la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y tiempo realmente trabajado.

Artículo 30º.- Requisito previo al finiquito.

La empresa avisará con quince días de antelación al de la baja del trabajador/a. Dos días antes de la baja se entregará al trabajador/a una hoja de liquidación o finiquito que, en todo caso, habrá de ajustarse a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 31º.- Vinculación al centro de trabajo.

Todos los trabajadores/as que presten servicios de limpieza en el Centro de Trabajo Hospital Nuestra Señora de Sonsoles no podrán ser trasladados a prestar sus servicios a otros Centros de no ser por petición voluntaria de los mismos.

Artículo 32º.- Régimen disciplinario.-

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal.

Artículo 33º.- Cambio de turnos a puestos vacantes, nueva creación, etc.

Los cambios de turno a puestos vacantes, de nueva creación o de más supuestos, se efectuarán teniendo en cuenta la antigüedad de los voluntarios y las condiciones del puesto de trabajo a ocupar que se determinarán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa.

Artículo 34º.- Modificación de las condiciones de trabajo y suspensión de contratos.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y suspensión de contratos de carácter colectivo requerirán acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, de conformidad a lo establecido en el Artículo 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del procedimiento en el mismo establecido.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, requerirán notificación por el empresario al trabajador afectado y a los representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Artículo 35º.- Condición de fijos.

Los puestos de trabajo que tengan la condición de fijos, no podrán ser cubiertos con contratos eventuales o temporales por un periodo superior de un año.

No podrá tener lugar la concurrencia de más de un contrato de trabajo a tiempo parcial salvo, en su caso, interés del trabajador/a que se encuentre en tal situación.

A partir del día 1 de octubre de 2.010, tendrán prioridad, para adquirir la condición de fijo, y teniendo en cuenta su antigüedad, los trabajadores/as vinculados con contratos temporales, de interinidad o sustitución.

Artículo 36º.- Cláusula de no Discriminación

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 37º.- Violencia de género

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de su jornada, que podrá ser de forma interrumpida o continuada, la concreción horaria y la determinación del derecho a la reducción de jornada corresponderá a la trabajadora, asimismo tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación de horario flexible.

Suspensión de la Relación Laboral

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, dando lugar a la situación legal de desempleo y considerándose como periodo de ocupación cotizada a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, asimismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir prestación por desempleo.

Excedencia

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de seis meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Faltas de Asistencia

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios, tales ausencias no se computan a efectos de despido objetivo como absentismo laboral.

Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo

El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, el/la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Despido Nulo

Se considerará nulo el despido de los/las trabajadores/as víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo,

suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 38º.- Ley de Igualdad

a) Maternidad

En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos e hijas, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del 2º, en caso de parto, adopción o acogida múltiple. También se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.

La cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la trabajadora.

En los casos de parto, cuando la madre trabajadora no tenga el periodo de cotización suficiente para acceder a la prestación, tendrá derecho a un subsidio por 42 días (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), previsto en cada momento.

b) Paternidad

En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso es independiente del que el padre trabajador pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso.

El permiso podrá disfrutarse desde el día en que finalice el permiso por nacimiento de hijos e hijas reconocido en este Convenio Colectivo hasta una vez finalizado el permiso de maternidad. Podrá disfrutarse a jornada total o parcial y deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación.

Durante el disfrute del permiso el trabajador recibirá una prestación económica retribuida por la Seguridad Social, equivalente el 100% de su base reguladora correspondiente.

Para acceder a la prestación se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores a la fecha de nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

Artículo 39º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria integrada por la representación de la Empresa y por los Representantes de los Trabajadores/as a efectos de una correcta interpretación del presente Convenio.

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

De los acuerdos adoptados se dará la oportuna publicidad mediante el tablón de anuncios del centro de trabajo en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de Castilla y León, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Artículo 40.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién lo comunicará por escrito al Comité de Empresa. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo sectorial y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Respecto a las causas esgrimidas para el descuelgue, y respecto a la documentación justificativa del mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la legislación aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no establecido en este convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de ámbito estatal

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA 2014

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual	802,13 €	802,13 €
Salario Base Anual	11.229,80 €	11.229,80 €
Salario Anual a Percibir	10.892,91 €	10.892,91 €
Plus de Asistencia Mensual	167,30 €	167,30 €
Plus de Asistencia Anual	2.342,30 €	2.342,30 €
Plus de Actividad Mensual	77,87 €	77,87 €
Plus de Actividad Anual	1.090,12 €	1.090,12 €
PLUS DE TOXICIDAD (Artículo 20): 160,42 €		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Artículo 21): 11 €		
VALOR DE TRIENIO (Artículo 19): 40,11 €		

TABLA SALARIAL PARA 2015

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual	806,14 €	806,14 €
Salario Base Anual	11.285,95 €	11.285,95 €
Salario Anual a Percibir	10.947,37 €	10.947,37 €
Plus de Asistencia Mensual	168,14 €	168,14 €
Plus de Asistencia Anual	2.354,01 €	2.354,01 €
Plus de Actividad Mensual	78,26 €	78,26 €
Plus de Actividad Anual	1.095,57 €	1.095,57 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20): 161,23 €		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21): 11,06 €		
VALOR DE TRIENIO (Art. 19): 40,31 €		

TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA 2016

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual	814,20 €	814,20 €
Salario Base Anual	11.398,81 €	11.398,81 €
Plus de Asistencia Mensual	169,82 €	169,82 €
Plus de Asistencia Anual	2.377,55 €	2.377,55 €
Plus de Actividad Mensual	79,04 €	79,04 €
Plus de Actividad Anual	1.106,53 €	1.106,53 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20): 162,84 €		
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21): 11,17 €		
VALOR DE TRIENIO (Art. 19): 40,71 €		