

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1884/18

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN DE 31 DE JULIO DE 2018, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL “CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE SONSOLES”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000372011991).

Con fecha 5 de julio de 2018 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivo para el Personal de Limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 11 de julio de 2018 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió el día 23/07/2018– con fecha 31 de julio de 2018 se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

Primero. Inscribir el nuevo Convenio Colectivo del Personal de Limpieza del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Ávila 31 de julio de 2018.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila,
Francisco Javier Muñoz Retuerce.

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

Artículo 1.º **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 Grupo Norte Agrupación Empresarial de Servicios S.L.

Artículo 2.º **Ámbito personal.**

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

Artículo 3.º **Ámbito temporal y denuncia.**

El presente convenio entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre del 2020.

Su denuncia será automática, tres meses antes del vencimiento, debiendo constituirse la mesa negociadora para su sustitución antes del día 1 de octubre del 2020, 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 4.º **Retribuciones.**

Año 2017: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2017 y desde el 1 de enero, son los que figuran en el articulado del mismo y en la Tabla Salarial Anexa.

Revisión salarial: Durante el año 2017 no habrá revisión salarial.

Año 2018: Se establece un incremento salarial del 1,1 % en todos los conceptos económicos del convenio respecto al año 2017, siendo las tablas salariales provisionales de aplicación desde el 01/01/2018 las que figuran en el anexo.

Año 2019: Se establece un incremento salarial del 1,5 % en todos los conceptos económicos del convenio respecto del año 2018, siendo las tablas salariales provisionales de aplicación desde el 01/01/2019 las que figuran en el anexo.

Año 2020: Se establece un incremento salarial del 2,4 % en todos los conceptos económicos del convenio respecto del año 2019, siendo las tablas salariales provisionales de aplicación desde el 01/01/2020 las que figuran en el anexo.

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 Navidad, 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 5.º 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 tabloneros 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 6.º 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 1.º de la baja.

Artículo 7.º 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 8.º 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 9.º 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 10.º 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 1 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 período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 11.º 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 período 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 12.º 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 13.º 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 u hospitalización de parientes hasta el 2.º 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 2.º 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 preavisando 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 14.º 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 período de excedencia, previa incorporación del trabajador excedente a su puesto por un período 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 período 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 período 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 período de excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos el período 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 15.º 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 período 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 período de suspensión. En los casos de fallecimiento del hijo/a el período 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 período 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 período 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 períodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los períodos 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 período 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de cinco semanas y dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se podrá disfrutar durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo reconocido en este Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Artículo 16.º 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 sí 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 período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 17.º 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 18.º 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 19.º 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 20.º 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 períodos 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 11.º

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo en los que concurren 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 21.º Domingos y Festivos.

Se establece un plus de 11,36 € para el año 2018, 11,53 € para el año 2019 y de 11,82 € para el año 2020 por domingo o festivo trabajado.

Artículo 22.º 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 contingencias 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. La empresa realizará el lavado de ropa de trabajo de los trabajadores del centro una vez por semana.

Artículo 23.º 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 24.º 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 25.º 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 26.º Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 27.º 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 registrá 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, entendiéndose 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 28.º Jubilación Parcial y Jubilación Anticipada.

a) Al amparo del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social RDLeg 8/2015 del 30 de octubre 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 29.º 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 30.º 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 31.º 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 32.º 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 33.º 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 34.º 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 35.º Condición de fijos.

Los puestos de trabajo que tengan la condición de fijos, no podrán ser cubiertos con contratos eventuales o temporales por un período 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 2010, 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 36.º 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 37.º 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 período 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 período 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 período 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 venía 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 período, 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 38.º 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 2.º, 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 período 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 supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de hijos e hijas se tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo reconocido en este Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 39.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, siendo al menos uno por cada organización.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos anualmente, y en su caso, dentro de los 7 días siguientes a su convocatoria, que deberá ser por escrito, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el período de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberá realizar la empresa si pretende inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el período de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Esta comisión tendrá su domicilio en el del Hospital Nuestra Señora de Sonsoles de Ávila.

Artículo 40.º 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 a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Tras un período 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 período de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. 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 período 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 DEFINITIVA PARA 2017

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual (14 pagas)	819,09 €	819,09 €
Salario Base Anual (14 pagas)	11.467,20 €	11.467,20 €
Plus de Asistencia Mensual (14 pagas)	170,84 €	170,84 €
Plus de Asistencia Anual (14 pagas)	2.391,82 €	2.391,82 €
Plus de Actividad Mensual (14 pagas)	79,51 €	79,51 €
Plus de Actividad Anual (14 pagas)	1.113,17 €	1.113,17 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20)	163,82 €	
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21)	11,24 €	
VALOR DE TRIENIO (Art. 19)	40,95 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVAS PARA 2018

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual (14 pagas)	828,10 €	828,10 €
Salario Base Anual (14 pagas)	11.593,40 €	11.593,40 €
Plus de Asistencia Mensual (14 pagas)	172,71 €	172,71 €
Plus de Asistencia Anual (14 pagas)	2.417,94 €	2.417,94 €
Plus de Actividad Mensual (14 pagas)	80,38 €	80,38 €
Plus de Actividad Anual (14 pagas)	1.125,32 €	1.125,32 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20)	165,62 €	
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21)	11,36 €	
VALOR DE TRIENIO (Art. 19)	41,40 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVAS PARA 2019

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual (14 pagas)	840,52 €	840,52 €
Salario Base Anual (14 pagas)	11.767,30 €	11.767,30 €
Plus de Asistencia Mensual (14 pagas)	175,30 €	175,30 €
Plus de Asistencia Anual (14 pagas)	2.454,20 €	2.454,20 €
Plus de Actividad Mensual (14 pagas)	81,58 €	81,58 €
Plus de Actividad Anual (14 pagas)	1.142,12 €	1.142,12 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20)	168,10 €	
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21)	11,53 €	
VALOR DE TRIENIO (Art. 19)	42,02 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVAS PARA 2020

	Encargado/a de Edificio	Limpiador/a
Salario Base Mensual (14 pagas)	860,69 €	860,69 €
Salario Base Anual (14 pagas)	12.049,66 €	12.049,66 €
Plus de Asistencia Mensual (14 pagas)	179,50 €	179,50 €
Plus de Asistencia Anual (14 pagas)	2.513 €	2.513 €
Plus de Actividad Mensual (14 pagas)	83,53 €	83,53 €
Plus de Actividad Anual (14 pagas)	1.169,42 €	1.169,42 €
PLUS DE TOXICIDAD (Art. 20)	172,13 €	
PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 21)	11,82 €	
VALOR DE TRIENIO (Art. 19)	43,02 €	