

ANEXO

Relación que se cita

Número de expediente, nombre y apellidos, nacionalidad, NIE, fecha de resolución y años de expulsión

- 60.891. Constantin Darie Tanasie. Rumana. X-4.482.988-N. 8 de octubre de 2002. 5.
 61.834. Titi Marius Ion. Rumana. X-4.481.253-W. 7 de octubre de 2002. 3.
 61.422. Stanislaw Treblinski. Polaca. X-3.910.341-L. 10 de octubre de 2002. 3.
 60.872. Dan Negru. Rumana. X-4482998-E. 3 de octubre de 2002. 5.
 61.258. Hamid es Sallamy. Marroquí. X-4.477.335-V. 2 de octubre de 2002. 5.
 61.369. Juan José Giménez. Argentina. X-4.419.664-F. 25 de septiembre de 2002. 3.
 61.419. Dauchi Sauguet. Marroquí. X-4.493.274-V. 7 de octubre de 2002. 3.
 60.555. Mehdi Sahdaoui. Rumana. X-4.496.034-V. 8 de octubre de 2002. 3.
 60.640. Necse Vasile. Rumana. X-4.512.466-X. 9 de octubre de 2002. 3.
 60.639. Adrián Scurtu. Rumana. X-4.514.130-N. 9 de octubre de 2002. 3.
 51.008. Lakhdar Eddahraouis. Argelina. X-3.677.447-T. 9 de octubre de 2002. 5.
 26.167. Mimoun el Makarraf. Marroquí. X-1.426.372-G. 8 de octubre de 2002. 5.
 42.338. Ali Bouziane Nedjadi. Argelina. X-3.422.235-L. 8 de octubre de 2002. 5.
 52.745. Iyore Ehigiagor. Nigeriana. X-2.818.752-X. 9 de octubre de 2002. 5.
 59.434. Youssef Afifi. Marroquí. X-4.481.243-S. 8 de octubre de 2002. 3.
 60.861. Vigen Babayan. Armenia. X-4.463.018-Y. 2 de octubre de 2002. 5.
 60.763. Karen Babayan. Armenia. X-4.462.982-Q. 2 de octubre de 2002. 5.
 60.372. Cristina María Tarta. Rumana. X-4.462.102-X. 3 de octubre de 2002. 5.
 60.368. Ancuta Alexandra Kotocz. Rumana. X-4.462.022-E. 3 de octubre de 2002. 5.
 60.366. Alexandrina Cecilia Bondici. Rumana. X-4.462.039-Q. 9 de octubre de 2002. 5.
 60.678. Ana María Petriceanu. Rumana. X-4.462.091-E. 3 de octubre de 2002. 5.
 61.413. Sonia Milena Correa Martínez. Colombiana. X-4.463.010-K. 2 de octubre de 2002. 3.
 61.421. Paula Andrea Tabares Enríquez. Colombiana. X-4.462.965-E. 2 de octubre de 2002. 3.
 61.408. Nicolae Iordache. Rumana. X-4.475.785-P. 3 de octubre de 2002. 3.

Servicio de Relaciones Laborales

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (Salud)

Núm. 11.751

RESOLUCION del Servicio de Relaciones Laborales por la que se acuerda la publicación del convenio colectivo del sector Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Salud.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Salud (número de código 5000765), suscrito el día 1 de octubre de 2002, de una parte por ASOAL y ASPEL, y de otra por CC.OO., UGT y USO, recibido en este Servicio el día 11 de octubre de 2002, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 16 de octubre de 2002. — La jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada: por la parte empresarial, por los representantes de las Asociaciones de Empresarios de Limpiezas, y por parte de los trabajadores, por representantes de las centrales sindicales CC.OO., UGT y USO, se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y representación suficientes para la negociación del presente convenio, por cuanto que ostentan, en todo caso, los requisitos necesarios establecidos en el vigente Real Decreto-ley 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 87.2 de la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*. — El presente convenio será de aplicación en la provincia de Zaragoza.

Art. 2.º *Ambito funcional*. — Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de obligada aplicación a las empresas que presten sus servicios en Zaragoza y su provincia que realicen actividades de limpieza en centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (Salud).

Art. 3.º *Ambito personal*. — Igualmente afectará a todos los trabajadores y técnicos que presten sus servicios en las empresas afectadas y que realicen su actividad en los centros sanitarios, con exclusión del personal comprendido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal*. — El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOP, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2002. Los efectos económicos correspondientes a salario, antigüedad, festivos, plus de sector y nocturnidad se retrotraerán a 1 de enero de 2002.

Art. 5.º *Denuncia*. — La denuncia del presente convenio se efectuará por escrito y por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4.º

A partir de la denuncia del convenio y hasta la entrada en vigor del siguiente, seguirá en vigencia el presente convenio en lo relativo a sus cláusulas normativas y obligatorias.

Art. 6.º *Comisión paritaria y adhesión al ASECLA*. — Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este convenio, y para determinar el aplicable en caso de concurrencia, se establece la comisión paritaria del mismo, que estará compuesta por tres trabajadores y tres representantes empresariales, designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente convenio.

Dicha comisión tendrá, además, como misión la previa actuación y conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse ante la vía administrativa o judicial, siendo trámite preceptivo antes de la interposición de tal figura legal.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, con indicación del tema o temas a tratar, mediante la aportación del oportuno escrito, debiendo celebrar sus reuniones en un plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el momento de la notificación de tal solicitud.

Para la toma de acuerdos válidos será requisito imprescindible la asistencia a las reuniones de más de la mitad de los componentes de cada una de las partes representadas.

De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Art. 7.º *Garantías personales*. — En todo caso, las empresas se obligan a respetar las mejores condiciones salariales, extrasalariales o de jornada que actualmente disfruten sus trabajadores, con carácter exclusivo "ad personam".

Art. 8.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual o usos y costumbres locales.

Art. 9.º *Absorción*. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Capítulo II

Retribuciones

Art. 10. *Retribuciones*. — Las retribuciones salariales que se percibirán desde 1 de enero hasta 31 de diciembre de 2002 son las que figuran en los anexos I y II, y que significan una equiparación salarial con el personal estatutario del Salud de categoría equivalente. Como el incremento salarial para el año 2003 del personal estatutario del Salud es previsible que se conozca con anterioridad al 31 de diciembre de 2002, la comisión paritaria del convenio procederá a la revisión de las tablas que figuran en los anexos I y II, procediendo a su actualización y entrando en vigor éstas en el momento de su firma y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2003. Asimismo se actuará en las revisiones salariales de años sucesivos.

Si el personal estatutario del Salud de la misma o similar categoría recibe algún tipo de percepción económica por productividad u otros conceptos análogos, ésta se aplicará en la misma proporción y cuantía al personal afectado por este convenio y abonándose por la empresa que sea concesionaria en ese momento dentro de los treinta días siguientes a que el Salud lo haga efectivo a su personal.

En el caso de la productividad variable para el año 2002, será la misma que cobre el personal estatutario del Salud de la misma o equivalente categoría. Esta cantidad se modificará en años sucesivos siguiendo los mismos criterios de abono que el Salud tenga con sus trabajadores en cada centro de trabajo.

Para el abono de productividad variable, en los centros de salud se tendrá en cuenta:

La productividad variable se percibirá en todos los centros de atención primaria. La cantidad a cobrar será la que con carácter general establezca el gerente del área para el grupo E.

Si el personal estatutario del Salud recibiese algún tipo de compensación o revisión motivada por un incremento de las cifras de inflación, ésta se aplicará en la misma proporción y cuantía al personal afectado por el presente convenio.

A efectos conceptuales se entenderá por salario-hora la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario bruto anual convenio}}{\text{Jornada anual pactada}}$$

Art. 11. *Plus de sector*. — Se establece un “plus de sector” que será para el año 2002 el reflejado en las tablas adjuntas para todas las categorías y que se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2002.

Art. 12. *Antigüedad*. — Se establece un plus de antigüedad por cada tres años de servicios prestados.

Los trienios vencidos a partir del 1 de enero de 1992 se incrementarán anualmente según la subida salarial pactada en convenio, que será igual a la que en cada momento se determine para el personal estatutario del Salud. El valor de los trienios será el que figura en el anexo II.

Art. 13. *Días festivos*. — Cada día festivo trabajado, entendiendo por tales los cincuenta y dos domingos y las catorce fiestas del calendario laboral, será retribuido con un plus de 32,55 euros por trabajador y día festivo.

La prestación de servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se retribuirán con un incremento del 100% sobre las cuantías indicadas en el párrafo anterior.

Las noches del 24 y 31 de diciembre recibirán el mismo tratamiento retributivo que los días 25 de diciembre y 1 de enero, de tal manera que las personas que trabajen durante dichas noches percibirán en concepto de atención de nocturnidad, además de la cuantía que les corresponda, la cantidad suficiente para que sumadas ambas cantidades se iguale a lo percibido por las personas que trabajen los días 25 de diciembre y 1 de enero.

En este plus queda excluido el personal que realice turnos de noche en tanto el Salud no modifique este extremo en favor de su propio personal, en cuyo caso se aplicará dicha modificación automáticamente en el sector de limpieza.

Art. 14. *Nocturnidad*. — Se entenderá como jornada nocturna la que se realiza entre las 22.00 y las 6.00 horas.

El trabajador que realice turno de noche recibirá la cantidad de 68,14 euros por cada una de las dos primeras semanas del mes trabajadas en dicho turno y 56,41 euros por cada una de las siguientes semanas de dicho mes. Si no trabajase semanas completas en dicho turno, percibirá la parte proporcional correspondiente.

En el mes de disfrute de las vacaciones reglamentarias, se abonará en concepto de nocturnidad la parte proporcional de las mismas que haya percibido el/la trabajador/a en los seis meses anteriores a la fecha de inicio de su disfrute.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias*. — Se establecen dos gratificaciones de treinta días cada una, que se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, o al día siguiente si éstos fueran festivos.

Dichas gratificaciones serán abonadas de acuerdo con las tablas salariales adjuntas, incluido el plus de antigüedad. Ambas gratificaciones serán prorrateables para quienes no lleven seis meses de trabajo o cesen en el transcurso de dicho período.

Las gratificaciones indicadas tienen carácter de cómputo semestral, no siendo las mismas prorrateables en períodos de incapacidad temporal (IT), percibiéndose íntegras los días indicados en el primer párrafo del presente artículo.

En caso de que el Salud procediese al abono de la parte proporcional de los pluses de nocturnidad y festivos (complemento de atención continuada) para los trabajadores del grupo E de su dependencia en las pagas extraordinarias, éstos se aplicarán en igual proporción y cuantía al personal afectado por el presente convenio.

Art. 16. *Incapacidad temporal*. — Los trabajadores que inicien un proceso de IT derivado de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, percibirán a partir del primer día de la misma el 100% de sus retribuciones. Dicha contingencia se cobrará por domiciliación bancaria si así fuese el sistema empleado habitualmente por la empresa.

Capítulo III

Jornada laboral y vacaciones

Art. 17. *Jornada de trabajo*. — La jornada de trabajo anual será de 1.631 horas efectivas de trabajo en cómputo anual para el turno diurno y de 1.456 para el fijo nocturno. La jornada del personal que realice en el año jornada diurna y nocturna se ponderará entre las 1.631 horas y las 1.456 horas. El horario de trabajo se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los comités de empresa o delegados de personal.

Todo el personal disfrutará, como mínimo, de dos sábados libres al mes de cada tres.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter de festivos en las mismas condiciones que aplique el Salud a sus trabajadores.

La jornada diaria será, como máximo, de nueve horas, y de siete horas como mínimo.

Se fija un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

Con periodicidad mensual se establecerá un calendario para la fijación de los descansos semanales, que serán de treinta y seis horas como mínimo, en el

cual tendrán audiencia e intervención los comités de empresa o delegados de personal. Estos descansos podrán ser acumulados, excepcionalmente, en períodos quincenales por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Las fracciones de jornada resultantes se despreciarán si son de tres horas y media o menos, considerándose como una jornada completa si son de más de tres horas y media.

Cuando un trabajador/a deba trabajar en día de libranza, generará el derecho al disfrute del doble de las horas trabajadas en la fecha que el trabajador elija, preavisando con quince días de antelación.

El disfrute de permiso sin sueldo no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de jornada, sin perjuicio de la reducción proporcional de vacaciones y días de libre disposición a que hubiere lugar.

Podrán realizarse cambios voluntarios de turno entre trabajadores/as del mismo centro de trabajo previa notificación al correspondiente mando intermedio. En caso de incidencia por causa justificada que impida a uno de los dos trabajadores/as cumplir su compromiso, se respetará el cambio de turno acordado mediante la oportuna sustitución, y aquél deberá compensar las jornadas correspondientes. En este supuesto, a los mismos efectos del cómputo de jornada se aplicará el turno original.

El presente acuerdo en ningún caso anulará condiciones más beneficiosas contempladas en acuerdos, anteriores o posteriores, de mayor rango.

Art. 18. *Reducción de jornada*. — El personal afectado por el presente convenio podrá solicitar reducción de jornada de hasta un 50%, con reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje. Los puestos de trabajo que se deriven de la aplicación de la presente norma serán cubiertos de forma automática con nuevas contrataciones, como mínimo por el tiempo reducido de éste. La persona que opte por la reducción de jornada podrá volver a su jornada anterior avisando con treinta días de antelación. Este derecho no se podrá compatibilizar con otro trabajo.

La reducción de jornada prevista para supuestos de guarda legal de un menor de seis años podrá ampliarse, a petición del trabajador, hasta que el menor alcance la edad de doce años, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

—Que el total de jornadas reducidas no exceda del 30% de la plantilla de cada centro de trabajo.

—Que dicha situación se mantenga durante un mínimo de seis meses.

—Que la reducción sea del 50% de la jornada.

Art. 19. *Excedencias*. — Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo y tras su reincorporación, el trabajador ocupará un puesto de trabajo similar al que dejó en su centro de trabajo. Se reincorporará en el mismo turno, siempre que ello sea posible.

Los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un período mínimo de quince días y máximo de tres años por asuntos propios, con obligación de la empresa de readmisión inmediata. El trabajador deberá avisar de su reincorporación a la misma con treinta días de anticipación. En caso de no hacerlo se considerará que causa baja voluntaria. A su reincorporación a la empresa ocupará un puesto de trabajo similar al que dejó en su centro de trabajo. Se reincorporará en el mismo turno, siempre que ello sea posible.

La empresa sustituirá al excedente por un trabajador interino o contratado por cualquier otra modalidad existente en el momento de iniciarse la misma. En este caso, deberá comunicarse por escrito a los representantes sindicales el nombre del trabajador contratado y del sustituido, que deberá serlo para el mismo turno de trabajo.

Art. 20. *Vacaciones*. — Todos los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales, siendo retribuido por el total de los conceptos salariales (incluyendo los días festivos correspondientes al período vacacional, así como aquellos que en el futuro se establezcan). Las vacaciones no se iniciarán en día festivo, salvo en el caso de que las mismas se fijen por meses naturales. Si al regreso de las mismas coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

En aquellos casos en que el/la trabajador/a no haya completado un año efectivo de prestación de servicios, tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado o su fracción de no completar el mes), que se disfrutará dentro de cada año natural.

En el establecimiento de los calendarios de vacaciones tendrán audiencia e intervención los comités de empresa y delegados de personal.

Se establecerán turnos de vacaciones con carácter rotatorio que deberán ser propuestos a la empresa con, al menos, dos meses de antelación al período de comienzo de las mismas. De no hacerse así, la empresa podrá establecer dichos calendarios por su cuenta.

Las vacaciones del personal se disfrutarán entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive; todo ello salvo acuerdo en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores.

La situación de incapacidad transitoria sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, salvo cuando media-

ra ingreso hospitalario del interesado igual o superior a tres días, supuesto en los que la interrupción existirá hasta que se produzca el alta médica. A partir de dicha alta, podrá seguirse disfrutando el período vacacional por el tiempo que reste, si el interesado lo desea, o determinar un nuevo período supeditado a las necesidades del servicio.

A petición voluntaria, el personal podrá disfrutar de mutuo acuerdo con la empresa las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno de ellos. Asimismo, por acuerdo individual, el personal podrá permutar las vacaciones en todo o en parte con otra persona de su misma categoría profesional, dando cuenta de ello a la empresa con quince días de antelación.

El personal no comenzará el disfrute de vacaciones en situación de IT por cualquier contingencia o baja por maternidad.

Art. 21. Horas extraordinarias. — Ambas partes muestran su total acuerdo en los efectos positivos que para el empleo puedan derivarse de una actuación conjunta para la supresión de las horas extraordinarias, acordándose en tal materia lo siguiente: Se considerarán horas extraordinarias las que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Capítulo IV

Derechos varios

Art. 22. Ropa de trabajo. — Las empresas afectadas por el presente convenio entregarán a sus trabajadores en los quince primeros días del comienzo de la contrata y renovándolos anualmente una chaqueta, dos pares de zuecos cerrados o zapatillas, dos uniformes completos: prioritariamente pijama abier-to para las mujeres, o juego de batas y delantal, y pantalones y camisas para los hombres, con independencia del calzado cerrado y ropa de abrigo que sea necesario a nivel individual. Las personas que necesiten un calzado especial tendrán derecho al mismo; se dotará de calzado adecuado al personal de cocina; en aras de prevenir riesgos de accidentes el calzado deberá ser cerrado.

El personal recibirá, además, guantes, y estarán a su disposición, por si las circunstancias lo requieren, botas, chaquetas de abrigo, ropa de agua y demás prendas adecuadas, que tendrán carácter personal en caso de que dichas circunstancias concurren regularmente en los mismos trabajadores, excepto las botas, que serán siempre de carácter personal.

Las prendas que se entreguen a los trabajadores deberán ser nuevas, siempre que aquellos tengan una antigüedad superior a un mes, y las empresas podrán exigir de los mismos el uso de las prendas entregadas. Asimismo, y para el manejo de las basuras, las empresas entregarán a los trabajadores que lo realicen guantes de material resistente al corte o a la punción.

Cuando el trabajo lo requiera, las empresas proporcionarán al personal cinturones de seguridad y cuantos otros medios se precisen para la protección del mismo, cuyo uso será obligatorio bajo pena de sanción grave.

La empresa deberá informar a los delegados de prevención a la hora de elegir los materiales, uniformes, elementos de protección, etc., que debe proporcionar a los trabajadores para desarrollar su trabajo.

Las empresas, siempre que la dirección de los centros lo permitan, colocarán los elementos mecánicos necesarios para el lavado de ropa de su personal que voluntariamente desee acceder a tal servicio.

Art. 23. Anticipos. — Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un anticipo del 100% de sus haberes salariales mensuales, a reintegrar en un plazo máximo de tres mensualidades, y que se descontarán por las empresas de los correspondientes recibos de nóminas, comenzando en la del mes natural siguiente a la concesión del mismo. Dicho anticipo se deberá conceder en un plazo máximo de diez días hábiles. No se podrá solicitar otro anticipo hasta que estuviera saldado el anterior, y en caso de que el trabajador solicitante causara baja en la empresa antes de finalizar el abono del mismo, la cantidad que quedase pendiente se deducirá del recibo de saldo y finiquito.

Art. 24. Acción social. — Cada empresa destinará el 1% de la masa salarial para acción social del personal afectado por el presente convenio. A los efectos se constituirá una comisión con participación de los representantes de los trabajadores.

Guarderías. — El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a la ayuda de guardería en la misma cuantía y criterios que los establecidos para el personal estatutario del SAS.

Ayuda de estudios. — El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a la ayuda de estudios en la misma cuantía y criterios que los establecidos para el personal estatutario del SAS.

Art. 25. Prestaciones por invalidez y muerte. — Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 19.532,83 euros a tanto alzado y por una sola vez.

Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho a dicha cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes.

La actualización económica de la póliza vigente será efectiva veinte días después de la publicación del presente convenio en el BOP.

Las empresas afectadas deberán dar cuenta a la representación legal de los trabajadores tanto de los datos de la póliza suscrita como de haber hecho efectivo el importe de la misma.

Art. 26. Jubilaciones. — En el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, las empresas afectadas vendrán obligadas a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las oficinas de empleo, con una duración equivalente al contrato del jubilado, y tal como dispone el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo en los términos previstos por la Ley 15/1998, R.D. 144/1999 y Ley 50/1998 (contrato de relevo).

Art. 27. Defensa frente al acoso sexual. — En base a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 3/1989, en concordancia con el artículo 4.2 del Real Decreto-ley 1/1995, de 24 de marzo, sobre el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del/de la trabajador/a, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, se entiende que ello implica la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere tales derechos con la graduación de la falta que en cada caso corresponda. En tal sentido, las empresas vendrán obligadas a iniciar un expediente informativo en caso de denuncia y a sancionar en el caso de que existan hechos probados que justifiquen tal actuación.

Art. 28. Promoción interna. — El personal de plantilla tendrá derecho a la promoción interna y a la formación continua. Para ello se crea una comisión mixta sectorial entre las partes firmantes del convenio, que establecerá el procedimiento a seguir, planificará y programará cursos de formación orientados a la formación profesional, salud laboral y promoción profesional, todo ello en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento.

El personal tendrá derecho al permiso individual de formación, en los términos establecidos en el tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En el acta que se adjunta al presente convenio figura el número de sus componentes y el domicilio social. Igualmente se comunicará tal constitución al presidente de FORCEM en el ámbito provincial

Capítulo V

Art. 29. Licencias y permisos.

1. CON SUELDO:

1.1. Días de libre disposición.

A lo largo del año el personal tendrá derecho a disfrutar de los mismos días de licencia o permiso por asuntos particulares que disfruta el personal estatutario del Salud y con los mismos criterios de proporcionalidad al tiempo trabajado.

Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas.

El período de su disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito, con antelación mínima de quince días, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario.

Igualmente, y antes del 1 de diciembre, deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

1.2. Otros permisos con sueldo.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes supuestos:

1.2.1. Matrimonio:

Por razón de matrimonio se disfrutará de quince días naturales ininterrumpidos. El permiso podrá ser anterior o posterior, en todo o en parte, a la fecha de su celebración, que deberá estar incluida en el período, y siempre y cuando continúe la vinculación estatutaria o contractual.

1.2.2. Nacimiento de hijo o adopción.

Será de tres días naturales cuando el nacimiento se produzca en la misma localidad, y cinco días naturales cuando el nacimiento o adopción se produzcan en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

El permiso se iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de la jornada, o el día natural siguiente si el hecho se produce en día de libranza.

Si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza, se garantizará el disfrute del primer día laborable.

1.2.3. Fallecimiento familiar.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, hermanos por consanguinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma localidad o cinco días naturales de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de donde el interesado presta sus servicios. Si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza, se garantizará el disfrute del primer día laborable.

En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos, se concederán dos días naturales

en caso de que el fallecimiento se produzca en la misma localidad, o cuatro días de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

El permiso se iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de la jornada, o el día natural siguiente si el hecho se produce en día de libranza.

En turno de noche, el permiso se concederá de manera que comprenda, como mínimo, tres días naturales completos, o dos en caso de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos. Asimismo, la “salida de noche” se considerará como jornada trabajada.

1.2.4. Enfermedad grave familiar o intervención quirúrgica grave.

1.2.4.1. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o conviviente, familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, hermanos por consanguinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales en caso de que se produzca en la misma localidad, o cinco días naturales de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de donde el interesado presta sus servicios. Si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza, se garantizará el disfrute del primer día laborable.

1.2.4.2. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos, se concederán dos días naturales en caso de que se produzca en la misma localidad o cuatro días de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

1.2.4.3. Se concederá permiso durante el día de la intervención quirúrgica cuando se trate de un hijo menor de 12 años o adulto discapacitado que conviva con el solicitante, así como en el caso de intervenciones de hemodinámica y arteriografía de troncos importantes.

1.2.4.4. Se considerará enfermedad grave la que así sea calificada por el facultativo responsable, así como la que motive el ingreso. Si en dicho supuesto el ingreso fuera de menor duración que el permiso, éste se reducirá en el tiempo restante. En el supuesto de enfermedades crónicas, se concederá el permiso en caso de agravación o crisis que ponga en riesgo la vida del enfermo, según criterio facultativo.

1.2.4.5. Se considerará intervención quirúrgica grave aquella que se realice mediante anestesia general, o mediante otro tipo de anestesia cuando por las circunstancias del enfermo o por razones técnicas no sea aconsejable la general, así como la cirugía mayor ambulatoria.

1.2.4.6. El disfrute ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador:

—A partir del hecho causante

—Durante el ingreso hospitalario.

—A partir del alta hospitalaria por curación o mejoría.

En los dos últimos casos se disfrutarán tantos días laborables como se hallen incluidos entre los naturales a que se tenga derecho, contados desde la fecha del hecho causante.

1.2.5. Por traslado de domicilio.

Señalado en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social podrá solicitar un día de permiso cuando se trate de traslado de domicilio. Se entiende que dicho traslado de domicilio no se refiere a cuando el interesado cambia de residencia por traslado en el puesto de trabajo.

1.2.6. Para la formación.

1.2.6.1. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por las Administraciones de las instituciones sanitarias del SAS y las organizaciones sindicales, para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos en los planes previstos por el Acuerdo de Formación Continua, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo. El mismo tratamiento deberá darse a los demás cursos de formación programados por la empresa y a los programados por las organizaciones sindicales en base a los acuerdos firmados en el marco del FORCEM.

1.2.6.2. Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los profesionales de las empresas afectadas por el presente convenio se concederán permisos retribuidos para los siguientes supuestos:

a) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de centros oficiales durante los días de su celebración. Se concederá permiso durante el turno de noche cuando el examen se celebre durante el turno de mañana o tarde inmediato siguiente.

b) La empresa facilitará la asistencia para concurrir a exámenes académicos no finales celebrados en centros oficiales en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio.

1.2.7. Por lactancia.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo, que podrá disfrutarse al principio, en medio o al final de la citada jornada.

1.2.8. Por deberes públicos y personales.

Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de cuatro horas.

1.2.9. Por maternidad y adopción.

Será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y posteriores normas de desarrollo.

1.2.10. Para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada (añadido pacto 19/11/98).

Este permiso retribuido tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. Podrá concederse con una duración superior en función de una necesidad suficientemente justificada. La calificación de una situación concreta como emergencia o de catástrofe generalizada será competencia de la dirección de la empresa.

Durante el mismo el interesado percibirá todos las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen, no pudiendo percibir compensación económica por parte de otra organización directamente relacionada con la actividad desarrollada durante el permiso

Estos permisos podrán ser concedidos al personal con contrato indefinido y al personal eventual, el cual, sin embargo, quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa.

2. SIN SUELDO.

2.1. Por asuntos propios.

2.1.1. Regulación.

Su duración como máximo será de un mes al año y el tiempo mínimo por el que se podrá solicitar será de ocho días.

2.1.2. Peticiones.

Las licencias no retribuidas deberán solicitarse por escrito antes del día 28 del mes anterior a su disfrute, o bien con quince días de antelación en el caso de estar motivadas en hechos causantes que no hubieran podido preverse en el plazo anteriormente citado.

La denegación del permiso solicitado deberá estar debidamente argumentada.

2.1.3. Renuncias.

Las solicitudes de renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrán de efectuarse con siete días hábiles para los que no superen un mes y quince días hábiles para los que lo superen.

2.1.4. El personal afectado por el presente convenio podrá disfrutar de licencia sin sueldo para los casos de enlace matrimonial de hermanos, bautizo de hijos y comunión de los mismos.

Art. 30. *Fiestas.* — Todos los trabajadores disfrutarán de los mismos descansos y fiestas que disfrute el personal estatutario de la misma categoría dependiente del Salud. Cuando lo soliciten los representantes sindicales del centro de trabajo se establecerá un calendario con una antelación mínima de dos meses para el disfrute de las fiestas y siempre que éstas sean concedidas por el Salud a su propio personal.

Los trabajadores verán reducido su número de “semanales adicionales” (dos cada tres semanas) en la proporción de una por cada once días de inasistencia derivada de IT, maternidad o ausencias injustificadas. La cuenta de dichos días festivos se cerrará a finales de año.

Capítulo VI

Del personal, categorías, plantillas y turnos

Art. 31. *Cambios de contrata.* — Las empresas quedan obligadas, al producir el cambio de contrata, a hacer el cobro de las liquidaciones entre ellas, sin que el mismo altere los ritmos de percepción de haberes o de disfrute de vacaciones, licencias y fiestas de la plantilla.

Al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores que estén vinculados a la empresa pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, independientemente de la forma de contrato, con la misma antigüedad y categoría reconocida, siempre que lleven en la empresa una antigüedad de cuatro meses, excepto cuando el contrato indefinido provenga de la transformación de uno de interinidad, según el artículo 39 de este convenio o por jubilación anticipada del R.D. 1194/1985.

Asimismo se respetarán todas las condiciones laborales de los trabajadores, tales como horario, jornada, derechos sociales y retribuciones de convenio. Cuando se produzca cambio de contrata, la nueva empresa reconocerá a la representación sindical hasta la terminación de su mandato.

No obstante, todos/as los/las trabajadores/as contratados a partir de la publicación de este convenio, a efectos de antigüedad, la empresa solamente estará obligada a respetar la que el/la trabajador/a tenga como real de prestación de servicios en el sector de limpiezas en general.

A fin de garantizar debidamente las percepciones económicas a las que los trabajadores tengan derecho, como consecuencia de los cambios de contrata, se establece el siguiente sistema:

1. El pago de percepciones económicas que deban ser cobradas por los trabajadores durante una determinada anualidad, cuyo devengo corresponda a una anualidad anterior, y la concesionaria del servicio de limpieza existente en el momento en que el pago debe producirse no sea la misma que la existente en el período del devengo, serán a cargo de la que ostentaba la titularidad de las relaciones laborales en el momento del devengo, si bien el pago lo efectuará la concesionaria actual y dentro de los treinta días siguiente a que el Salud lo haga efectivo a sus trabajadores.

2. En el plazo máximo de diez días desde que el Salud u organismo correspondiente haga efectivo este importe a su personal, se dará comunicación por

parte de los representantes legales de los trabajadores a la empresa que mantenía la relación laboral en el período de devengo y, en consecuencia, obligada al pago de esta cantidad, a fin de que abonen dicho importe en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de dicha comunicación. Asimismo pondrán en conocimiento este hecho a la empresa actual concesionaria y a la dirección del centro sanitario.

3. De no proceder al pago la empresa obligada a ello en el plazo indicado, procederá a abonarlo la empresa que en ese momento sea concesionaria del servicio de limpieza y en un plazo de diez días.

4. La empresa actual concesionaria que haya realizado el abono procederá por los medios que estime oportunos a reclamar a la empresa obligada al pago de este importe la cantidad de que ha hecho entrega a los trabajadores y que ha sido dada por válida y definitiva, para que le sea reintegrada la misma con un incremento del 50% sobre el importe abonado para compensar los gastos y costas que pudieran derivarse de esta reclamación.

Art. 32. *Período de prueba.* — Se establece un período de prueba de catorce días para todo el personal no cualificado para contratos de duración determinada; cuando el contrato sea indefinido el período de prueba será de treinta días. Durante este período, cualquiera de las dos partes puede dar por extinguida la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna ni preaviso.

Se entenderá cubierto el período de prueba con el que exista en el primer contrato que se suscriba, y si éste es inferior al período pactado en convenio se completará con el de contratos siguientes, siempre que se realice en la misma categoría profesional y no exista un período de tiempo entre los mismos superior a dieciocho meses.

Art. 33. *Trabajadores minusválidos.* — Las empresas con más de cien trabajadores vienen obligadas, de acuerdo con la normativa vigente, a contratar un 2% del personal con minusvalías, procurando concederles un puesto acorde con sus posibilidades. En tal materia los representantes sindicales podrán proponer a la dirección de las mismas la relación de puestos más aconsejables.

Art. 34. *Categorías y funciones.*

I. Personal de mandos intermedios:

A) Encargado general. — Es el empleado procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones humanas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

B) Supervisor o encargado de zona. — Es el que, a las órdenes inmediatas del encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al encargado general.

C) Supervisor o encargado de sector. — Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten la reincidencias.

D) Encargado de grupo o edificio. — Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

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

E) Responsable de equipo. — Es aquel que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores/as. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo de edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiador/a.

II. Personal obrero:

A) Especialista. — Es aquel obrero mayor de 18 años que, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general, y aplica racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento,

responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

B) Peón especializado. — Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de 18 años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

C) Limpiador o limpiadora. — Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, despolvo, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Art. 35. *Plantillas.*

1. La empresa encargada de la limpieza del Centro de Rehabilitación, Traumatología y Quemados del Hospital Miguel Servet dispondrá, en los diez días siguientes a la firma de este convenio, de al menos 55 trabajadores con contrato indefinido en su plantilla, entendiéndose dentro de este número todos aquellos que, de baja actualmente por cualquier causa y sustituidos por trabajadores interinos, tengan derecho a reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, y en los mismos términos que los acordados en el punto anterior, la empresa encargada de la limpieza de la Residencia General del Hospital Miguel Servet mantendrá un número de trabajadores con contrato indefinido en su plantilla de 144, y 60 la del Hospital Materno-Infantil.

En el Hospital Clínico Universitario, junto con el Centro de Especialidades "Inocencio Jiménez", tendrá una plantilla total de 164 trabajadoras/es con contrato indefinido.

El Hospital de Calatayud tendrá, como mínimo, 25 trabajadoras/es con contrato indefinido.

El número de trabajadores con contrato indefinido especificados no podrá verse disminuido en ningún caso en la duración de los actuales contratos o de su posible prórroga.

Con independencia de las plantillas fijadas en los hospitales citados, en todos los centros sanitarios dependientes del Salud, el número de trabajadores con contrato indefinido será, como mínimo, igual a la suma de los exigidos en los contratos firmados por el Salud con las empresas encargadas para la limpieza.

Los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo tendrán a diario y a su disposición los pliegos de firmas justificativos de asistencia.

2. Con objeto de no sobrecargar los ritmos de trabajo, las empresas se obligan a contratar personal al efecto a partir de la presentación del primer parte de confirmación de IT, las ausencias por maternidad, accidente de trabajo y enfermedad común.

En todos los casos señalados el número de trabajadores fijos estará supeditado a la autorización de la dirección de cada centro.

Art. 36. *Fijeza en el puesto de trabajo.* — El personal afectado por el presente convenio sólo podrá ser objeto de traslado a otro centro de trabajo en caso de urgencia, previa consulta al trabajador y a los representantes del personal del centro en el que habitualmente preste sus servicios, garantizándosele, en cualquier caso, los beneficios salariales o no salariales del presente convenio y reintegrándosele a su habitual puesto de trabajo una vez desaparecida la causa que motivó dicho traslado.

Todo trabajador contratado, directa o indirectamente, que realice tareas incluidas en cualquiera de las categorías recogidas en el convenio, tendrá las mismas condiciones laborales y salariales que disfruta el resto del personal del sector.

Se considerarán centros de trabajo diferentes entre sí los de Centro de Rehabilitación, Traumatología y Quemados del Hospital Miguel Servet; Hospital Materno-Infantil del Hospital Miguel Servet; Hospital General del Hospital Miguel Servet; Centros de Especialidades de Ramón y Cajal, San José, Grande Covián, así como Hospital Clínico Universitario e Inocencio Jiménez. De igual forma, se considerarán centros de trabajo independientes entre sí a cada uno de los Centros de Salud de Atención Primaria, si bien los centros sanitarios afectados por el presente convenio que no lleguen a seis trabajadores se agruparán con otros centros de la misma empresa al objeto de realizar elecciones sindicales.

Art. 37. *Turnos.*

A) Antes de cubrirse una plaza vacante en cualquiera de los turnos establecidos se dará un plazo de siete días para que aquellas personas que voluntariamente lo deseen puedan solicitar su adscripción a los mismos, siempre que se trate de personas de la misma categoría profesional. El orden para acceder a dichas coberturas se establecerá, en caso de existir un número mayor de solicitantes que de vacantes, por antigüedad en la empresa en la primera solicitud. Los cambios de turno por vacantes deberán resolverse en un plazo máximo de quince días.

B) Si un trabajador hubiese llevado a cabo ya un cambio de turno en estas circunstancias y pretendiese volver a realizarlo nuevamente, sólo le será reconocido, a efectos del ejercicio de esta opción, el tiempo que medie entre el cambio anterior y el nuevo al que opta.

C) Serán plazas vacantes todas aquellas bajas definitivas de la empresa. La empresa notificará al comité de empresa dichas vacantes en el momento de producirse, con el fin de cubrir las en los términos establecidos en el convenio.

D) Los trabajadores que quieran permutarse entre sí sus turnos y días de trabajo, y sean éstos festivos o no, de manera esporádica (nunca permanente), deberán notificarlo por escrito a los encargados de personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, sin que esta modificación suponga en ningún caso derecho a la percepción de cantidad alguna en concepto de turnicidad.

E) Para la modificación o establecimiento de turnos con carácter general será necesaria la negociación previa con la representación sindical a tenor de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38. *Organización del trabajo.* — Se establecerán reuniones mensuales entre representantes de las empresas, Administración sanitaria y comités o delegados de personal, con objeto de supervisar los métodos de trabajo, de mejorar el nivel de limpieza de los centros, así como de estudiar y ordenar las variaciones de los niveles de actividad del personal. De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta.

Art. 39. *Contratos y desempleo.* — Las empresas afectadas por el presente convenio procurarán garantizar a los trabajadores contratados el tiempo mínimo necesario para tener derecho a prestaciones por desempleo.

Cuando se realice un contrato por interinidad, en el caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore al puesto de trabajo por pasar a situación de invalidez permanente, jubilación u otras causas, al trabajador que los sustituya se le reconvertirá el contrato interino en otro de la misma naturaleza del sustituido, siempre que el trabajador interino reúna los requisitos necesarios para la realización de dicho contrato.

Dadas las características del sector, y la ausencia de categorías profesionales cualificadas, tal y como prevé el artículo 3.2 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, las empresas afectadas por el presente convenio no podrán realizar contratos de aprendizaje para las categorías comprendidas en el grupo de personal obrero (limpiador/a, peón especializado y especialista).

El contrato eventual por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de trabajo, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales en la materia, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses y, para el caso de que se hubiera concertado inicialmente por una duración inferior a la máxima, sólo podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima anteriormente señalada.

Como reglas generales de contratación se establecen las siguientes:

A) Los contratos de las sustituciones previstas con anterioridad se realizarán de forma que el personal contratado pueda tener la mayor continuidad posible.

B) La representación sindical deberá recibir copia básica del contrato, salvo circunstancias excepcionales, a los cuatro días de la firma de éste.

C) El personal contratado con anterioridad al 20 de cada mes recibirá su retribución mensual al del mismo.

D) El personal que cese en su contrato recibirá de la empresa una propuesta de finiquito; el trabajador dispondrá de tres días naturales para dar su conformidad o no.

E) El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia para acceder a un contrato a jornada completa.

F) Todo trabajador cuyo contrato sea suspendido con derecho a reserva de puesto de trabajo será sustituido mediante contrato de interinidad.

Art. 40. *Bolsa de trabajo para la contratación.*

—En el término de tres meses de la firma del convenio se creará una bolsa de empleo por cada centro de trabajo.

—Esta bolsa estará ordenada por el tiempo de trabajo prestado en el mismo centro.

—En la gestión de estas bolsas participarán los representantes de los trabajadores/as y los sindicatos firmantes del convenio.

—La bolsa se abrirá una vez al año durante quince días.

—Para entrar en la bolsa se requiere un mínimo de seis meses de experiencia en limpieza de centros sanitarios.

—En aplicación de los acuerdos o pactos suscritos para la estabilidad y fomento del empleo por los sindicatos representativos, asociación empresarial y Administración vigentes en cada momento, tanto en el ámbito estatal como en el de la Comunidad Autónoma de Aragón, la empresa podrá omitir el criterio de ordenación de la bolsa de acuerdo con los representantes del personal.

Art. 41. *Atraso de convenio para el personal temporal.* — Los trabajadores que a lo largo del año hayan prestado servicio bajo cualquiera de las modalidades de contratación en vigor, recibirán en los treinta días siguientes a la revisión de las tablas salariales firmadas por la comisión paritaria notificación escrita por parte del empresario sobre la cuantía de los atrasos a que tuvieran derecho.

Las liquidaciones efectuadas al personal contratado por finalización de contrato podrán ser supervisadas, a petición del trabajador, por los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

En el primer trimestre del año las empresas dotarán al personal fijo de dos tarjetas de identificación: una para el uniforme y otra de bolsillo. Los trabajadores, al término de su relación contractual con la empresa, deberán entregar ambas tarjetas para el cobro del finiquito. La tarjeta del uniforme será de uso obligatorio.

Capítulo VII

Salud laboral

Art. 42. *Principios generales.* — Las partes firmantes coinciden en la necesidad de cumplir y potenciar lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que habrá de orientarse a la consecución de la disminución y prevención de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la adopción de las medidas precisas para reducir el absentismo en el sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Delegados/as de prevención

Los/las delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Comité de seguridad y salud laboral

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

Comité central de seguridad y salud laboral

En el primer trimestre del año 2002 se constituirá el comité central de seguridad y salud laboral; en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación.

Estará formado por seis representantes: tres designados por la patronal firmante del convenio y otros tres por los sindicatos firmantes del convenio.

Art. 43. *Revisión médica.* — Las empresas facilitarán al personal el acceso a la preceptiva revisión médica anual, que atenderá primordialmente a las enfermedades propias de los centros sanitarios y será apropiada al trabajo que se realiza. Facilitarán asimismo el tiempo necesario para que las trabajadoras que manifiesten su intención de hacerlo puedan someterse a un estudio anual ginecológico preventivo de carácter general.

Los trabajadores que presten servicio habitual en áreas con riesgos específicos serán dotados por el Salud de los instrumentos de medición de los mismos que tengan los trabajadores de ese Instituto en las mismas áreas, y se le realizarán, con idéntica periodicidad, los reconocimientos recomendables para la detección de las posibles patologías derivadas de su trabajo en dichas zonas.

En ningún caso se podrán realizar pruebas complementarias o exámenes para detectar drogodependencias o sida sin la autorización expresa del trabajador.

La revisión médica establecida se efectuará entre año y año con un intervalo máximo de quince meses, entendiéndose, en todo caso, que se realiza dentro del año natural.

Art. 44. *Protección del embarazo.* — Durante el período de gestación y lactancia, las trabajadoras tendrán derecho al cambio de puesto cuando éste sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre y/o del feto, previa justificación médica. Este cambio del puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría profesional ni merma en sus haberes, excepción hecha de los complementos salariales de puesto de trabajo.

Asimismo tendrán derecho a cambio del turno nocturno al diurno mientras dure dicha situación.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Art. 45. *Reunión.* — Los trabajadores podrán disfrutar del ejercicio de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y otras con carácter extraordinario, previo acuerdo de la empresa respectiva sobre el horario más conveniente. Dichas asambleas tendrán lugar en los respectivos centros de trabajo siempre que medie autorización por parte de la empresa propietaria de dicho centro.

Los delegados de personal y miembros de comité de empresa tendrán derecho a ser informados de las condiciones de los contratos y del cumplimiento de los mismos.

Art. 46. *Crédito sindical.* — Se creará una bolsa anual con el crédito total de horas de los miembros del comité de empresa y delegados/os de cada sindicato. Podrán también acumularse las horas sindicales de los distintos miembros de comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Todas las horas de carácter sindical deberán ser preavisadas e igualmente deberá justificarse la inasistencia, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán como horas sindicales aquellas utilizadas en reuniones con la dirección de la empresa cuando sea a petición de la misma.

Art. 47. *Derecho de información.*

A) En caso de sanción grave o muy grave del trabajador, las empresas deberán informar de ello a los representantes sindicales.

B) Las empresas entregarán copia del contrato y condiciones del mismo suscrito con el Salud a la representación sindical, e igualmente pondrán a su

disposición en los tabloneros de información, con carácter mensual, una copia de los TC-2 de Seguridad Social.

C) Los delegados sindicales tendrán derecho a realizar propaganda de su sindicato dentro del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral. Asimismo tendrán derecho a cobrar las cuotas de los afiliados y la posibilidad de plantear a la empresa el descuento en el recibo salarial de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten.

D) Las empresas proveerán al comité o delegados de personal de material de papelería (bolígrafos, folios, sistemas de archivo, etc.), responsabilizándose éstos de su correcto y buen uso. Dicho material será entregado por las empresas dentro de la primera quincena del mes de enero y en la segunda de junio de cada año.

Cláusula final

I. Las partes signatarias del presente convenio, en la representación que ostentan, manifiestan su intención de negociar expresamente, con posterioridad a la denuncia del convenio vigente, un nuevo convenio que comprenda todo el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

II. En lo no pactado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, normativa del Salud y normas concordantes.

III. Se mantiene en vigor la Ordenanza del sector en todo lo no reflejado en el convenio y mientras no exista texto alternativo que sustituya el aquí reconocido.

IV. **Descuelgue:** Las empresas que por causa económico-financiera no pudieran hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente convenio, deberán comunicarlo a la comisión mixta del convenio en el término de treinta días a contar desde la publicación oficial del mismo.

Ante dicha comisión deberán acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual, incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. Junto con la solicitud deberán acompañar la siguiente documentación:

—Informe económico desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance de cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los dos últimos ejercicios y avance del actual.

—Plan de viabilidad especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.

—Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos.

Si la comisión mixta autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La comisión mixta guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

V. **Faltas y sanciones:** Será de aplicación lo establecido en el acta de 23 de septiembre de 1996.

ANEXO I

Tabla salarial año 2002

| Categoría profesional | Salario base (× 14) | Plus sector (× 14) | Paga fija (× 14) | Plus acuerdo (× 12) | Complemento específico (× 12) | Salario mes (× 12) | Paga extra (× 2) | Salario año |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Encargado general | 681,47 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 1.064,90 | 902,69 | 14.584,18 |
| Encargado de zona | 656,86 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 1.040,29 | 878,08 | 14.239,64 |
| Encargado de sector | 632,25 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 1.015,68 | 853,47 | 13.895,10 |
| Encargado de edificio | 603,43 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 986,86 | 824,65 | 13.491,62 |
| Responsable de equipo | 583,05 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 966,48 | 804,27 | 13.206,30 |
| Especialista | 555,60 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 939,03 | 776,82 | 12.822,00 |
| Peón especializado | 503,06 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 886,49 | 724,28 | 12.086,44 |
| Limpiador/a | 476,00 | 221,22 | 86,56 | 34,49 | 41,16 | 859,43 | 697,22 | 11.707,60 |

Festivo trabajado: 32,55 euros

Nocturnidad: 68,14 euros por cada una de las dos primeras semanas trabajadas durante el mes y 56,41 euros por cada una de las semanas restantes de dicho mes.

A la paga extra hay que sumarle la antigüedad de cada trabajador/a.

ANEXO II

Valor de los trienios

| Trienios vencidos en el año | Personal obrero | Mandos intermedios |
|-----------------------------|-----------------|--------------------|
| 1978 | 22,66 | 24,41 |
| 1979 | 22,66 | 24,41 |
| 1980 | 22,66 | 24,41 |
| 1981 | 22,66 | 24,41 |
| 1982 | 25,15 | 26,03 |
| 1983 | 25,15 | 26,03 |
| 1984 | 25,15 | 26,03 |
| 1985 | 25,15 | 26,03 |
| 1986 | 25,15 | 26,03 |
| 1987 | 25,15 | 26,03 |
| 1988 | 25,15 | 26,03 |
| 1989 | 25,15 | 26,03 |
| 1990 | 25,15 | 26,03 |
| 1991 | 16,11 | 20,01 |
| 1992 | 11,64 | 15,49 |
| 1993 | 11,64 | 15,49 |
| 1994 | 11,64 | 15,49 |
| 1995 | 11,64 | 15,49 |
| 1996 | 11,64 | 15,49 |
| 1997 | 11,64 | 15,49 |
| 1998 | 11,64 | 15,49 |
| 1999 | 11,64 | 15,49 |
| 2000 | 11,64 | 15,49 |
| 2001 | 11,64 | 15,49 |
| 2002 | 11,64 | 15,49 |

El trienio del encargado general es de 23,96 euros.

curso-oposición, de una plaza de arquitecto técnico, personal laboral, he resuelto:

Primero. — Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos, según el siguiente detalle:

Aspirantes admitidos:

- Moso Gembero, José Angel (DNI 29.093.921-W).
- Lorente Balsa, Francisco José (DNI 25.437.519-W).
- Plou Escolá, María Belén (DNI 25.165.088-Y).

Aspirantes excluidos:

—López Marín, Alejandro (DNI 29.119.846-Y). Causa: No presenta fotocopia del DNI.

—Mihí Lozano, María Pilar (DNI 72.971.533-P). Causa: No presenta fotocopia del DNI, no acredita titulación exigida y no abona derechos de examen.

Los interesados excluidos podrán subsanar, en su caso, dentro del plazo de diez días, los defectos de que adolezca su solicitud.

Segundo. — Se hace pública la composición del tribunal que habrá de valorar el concurso y las pruebas selectivas correspondientes, que estará constituido por:

- a) Presidente: La alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de Alagón, doña María Paz Latorre Domínguez, como titular, y don Francisco Gómez Crespo, como suplente.
- b) Primer vocal: Un representante de la Comunidad Autónoma, a propuesta del Instituto Aragonés de Administración Pública, don Alberto Langarica Alcorodí, como titular, y don Rafael Coarasa Nogués, como suplente.
- c) Segundo vocal: Un representante de uno de los sindicatos más representativos de la Función Pública Local: don Ramón Oyarzábal Otaegui, como titular, y doña Sandra Alfageme Alejos, como suplente.
- d) Tercer vocal: Un profesor de la Universidad del área de conocimiento de la plaza a cubrir: doña Inmaculada Ruiz Vázquez, como titular, y don José Antonio Bea Cascarosa, como suplente.

d) Secretario: La de la Corporación o quien legalmente le sustituya.

Los interesados podrán recusar a los miembros del tribunal por las causas establecidas en el artículo 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, dentro del plazo de diez días, contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente edicto.

Tercero. — Se fija la fecha de realización de la fase de concurso y de realización del primer ejercicio de la fase de oposición el día 18 de diciembre de 2002, a las 11.00 horas, en la Casa de Cultura, sita en la plaza de San Antonio, de Alagón (Zaragoza).

Los aspirantes deberán acudir provistos del documento nacional de identidad.

SECCION SEXTA

ALAGON

Núm. 11.892

RESOLUCION de 24 de octubre de 2002 del Ayuntamiento de Alagón (Zaragoza), referente a la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de arquitecto técnico por el sistema de concurso-oposición.

De conformidad con lo establecido en la base 4.ª de las bases de la convocatoria de las pruebas selectivas para la provisión, por el procedimiento de con-