

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1000/20

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

DELEGACION TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CLECE, S.A. (SERVICIO DE LIMPIEZA HOSPITAL LA INMACULADA DE HUÉRCAL OVERA), Código Convenio 04002061012008, suscrito con fecha 11 de febrero de 2020, de una parte, por el comité de empresa del personal de limpieza del centro de trabajo del Hospital La Inmaculada en Huércal-Overa, como representación social; y de otra, por los representantes de la empresa CLECE, S.A., en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4ª y 6ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías:

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 2 de marzo de 2020.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

PLATAFORMA EMPRESARIAL PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2019-2022 PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA CLECE, S.A. QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO "HOSPITAL LA INMACULADA" SITO EN HUERCAL OVERA (ALMERÍA), DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

ARTÍCULO PRELIMINAR

El presente Convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del personal adscrito al Servicio de Limpieza del centro de trabajo del "Hospital La Inmaculada", del Servicio Andaluz de Salud, sito en Huércal Overa (Almería) y, de otra, la empresa CLECE, S.A., actual concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado centro.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I: NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, el Comité de Empresa del Personal de Limpieza del Centro de trabajo del Hospital La Inmaculada, en Huércal Overa (Almería), formado por cuatro representantes del sindicato CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) y un representante de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T), como representación social; y de otra, los representantes de la empresa CLECE, S.A., en representación empresarial.

Artículo 2.- Eficacia, alcance obligacional, y solución de discrepancias.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las partes firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del E.T y para la no aplicación las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., se resolverán en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), o bien mediante los procedimientos establecidos en el artículo 13 del I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.

CAPÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3.- Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre la empresa CLECE, S.A. y su personal adscrito al Servicio de limpieza del Hospital La Inmaculada de Huércal-Overa (Almería), configurándose como un Convenio Colectivo de Centro de trabajo.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal de plantilla adscrito al Servicio de limpieza de CLECE, S.A. en el Hospital La Inmaculada de Huércal-Overa (Almería), dependiente del Servicio Andaluz de Salud. Por ello, si fuese adjudicado a la empresa CLECE, S.A. el Servicio de limpieza de otros Centros, con posterioridad a la firma del presente Convenio, no será de aplicación el mismo, a los trabajadores de esos otros centros.

Artículo 5.- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla del Servicio de Limpieza, que se encuentren dentro del ámbito territorial fijado en el artículo precedente, cualquiera que sea su categoría profesional y modalidad de contratación.

Artículo 6.- Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de plantilla de CLECE, S.A. que se encuentre comprendido dentro del ámbito territorial y funcional descritos.

Artículo 7.- Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de diciembre de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2022; entrando en vigor una vez sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el 1 de diciembre de 2019.

El convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita, fehaciente y recepticia, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.

Las partes acuerdan que el presente convenio colectivo permanecerá en vigor en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las retribuciones salariales y mejoras sociales que establece el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el centro de trabajo, cualesquiera que fuera su naturaleza y origen, por ser aquellas, en su conjunto y cómputo anual, superiores a las que en la actualidad rigen, y también a las previstas en la normativa legal o convencional aplicable.

Artículo 9.- Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el 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, así como en los Convenios colectivos sectoriales (Estatual y Provincial) de limpieza de edificios y locales vigentes.

CAPÍTULO III: COMISIÓN PARITARIA**Artículo 10.- Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta de la siguiente forma:

Por la parte social, por igual número que los sindicatos presentes en el Comité de empresa; y por la parte empresarial, por igual número que la parte social.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 11.- Funciones y procedimiento de la comisión paritaria.

1. *Funciones.*- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

2. *Procedimiento.*- Como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, será preceptivo someter a la Comisión Paritaria los conflictos que afecten a la totalidad de los preceptos del presente Convenio Colectivo (ya sea un conflicto individual, plural o colectivo), a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promueven ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.- Clasificación profesional de los trabajadores.

Se distinguen cuatro grupos profesionales:

Grupo 1.- Personal titulado: Grado superior y Grado medio.

Grupo 2.- Personal administrativo.

Grupo 3.- Mandos intermedios.

Grupo 4.- Personal operario.

13.1 Grupo 2: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

- *Auxiliar Administrativo.*- Es el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en oficina.

Se distinguirá a estos efectos entre el auxiliar mayor de 18 años, auxiliar de 17 años y, por último menor de 17 años.

- *Oficial Administrativo.*- Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, debe realizar un trabajo administrativo, respondiendo del mismo ante la empresa y siendo de su cargo aquellos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13.2 Grupo 3: MANDOS INTERMEDIOS:

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

- *Encargado General.*- Es el empleado procedente o no del grupo obrero que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los responsables de equipo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

- *Responsable de Equipo.*- Es aquél que realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa ejercerá funciones específicas de control y supervisión, mientras que en la restante parte de su jornada realizara las funciones de limpiador.

13.3 Grupo 4: PERSONAL OPERARIO:

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo:

- *Conductor-Limpiador/a.*- Es aquel obrero que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

- *Limpiador-Limpiadora.*- Es el obrero, hombre 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 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.

Artículo 13.- Numerus apertus de la clasificación profesional.

La enumeración de Grupos y Categorías Profesionales consignadas en el artículo precedente es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

CAPÍTULO V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 14.- Principio general.

La contratación de personal, la dirección, el poder disciplinario, el control y la organización del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente en cada momento, son facultades exclusivas de la empresa.

Artículo 15.- Copia del contrato de trabajo.

La empresa facilitará a cada trabajador la copia que le corresponda de su contrato de trabajo, en el plazo máximo de dos días de que venza el plazo para su registro en el organismo de contratación que corresponda.

Artículo 16.- No discriminación en las relaciones laborales.

Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho expreso a no ser discriminados por razón de sus relaciones laborales con la empresa por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, y afiliación o no a un sindicato.

Artículo 17.- Prestación del trabajo.

La empresa estará obligada a informar a todos los trabajadores de los riesgos inherentes a su trabajo, así como a poner al alcance de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio los medios precisos para que estos puedan realizar su trabajo en condiciones suficientes de higiene y seguridad, en cumplimiento siempre de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte, los trabajadores estarán obligados a observar las medidas de seguridad y salud que se adopten, así como a emplear los medios que a este efecto ponga a su disposición la Empresa, siendo responsables de las consecuencias de su omisión.

Artículo 18.- Cese o dimisión del trabajador.

Cuando la empresa decida el cese de un trabajador fijo, deberá notificarlo con 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos del mismo, salvo que la Ley establezca otro plazo. Este plazo de preaviso no será de aplicación en los casos de despido, pudiendo la empresa notificarlo de forma ejecutiva y con efectos inmediatos.

Si es el trabajador quien desea dimitir o cesar voluntariamente en su relación laboral, estará obligado a preavisar a la empresa con la siguiente antelación:

- Gestor Técnico	3 meses
- Administrativo/a	3 meses
- Encargado/a general	3 meses
- Encargado/a de turno	2 meses
- Responsable de equipo	1 mes
- Especialista	1 mes
- Limpiador/a	15 días

Si el trabajador no respetase el preaviso reseñado, por cada una de las categorías, por los daños y perjuicios que puede ocasionar en la debida cobertura del Servicio, será descontado de su liquidación de haberes el importe equivalente al salario correspondiente a los días que hubiere dejado de preavisar.

Artículo 19.- Incentivos al empleo estable.

Las partes signatarias del presente convenio asumen el objetivo de estabilidad en el empleo.

Para la consecución de este objetivo, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios, se promueve la contratación indefinida, así como la conversión de contratos temporales en contratos fijos.

En materia de incentivos, se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa nacional o autonómica que resulte de aplicación sobre incentivos al empleo estable.

CAPÍTULO VI: SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 20. — Subrogación de personal.

Se estará a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 21.- Jornada laboral.

La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, que incluye 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Esta jornada podrá prestarse en los turnos de trabajo, horarios y con los descansos que se establecen a continuación:

1).- Turnos de mañana y tarde:

La jornada laboral podrá prestarse en turnos de trabajo de mañana y tarde, pudiéndose rotar entre ellos, si las necesidades del servicio lo requiriesen.

Para cubrir las especiales necesidades del Servicio de limpieza del Hospital, por su carácter público y prestado durante los 365 del año, la jornada laboral semanal se distribuirá de lunes a domingo, durante todo el año, con los descansos que se establecen en los párrafos siguientes.

En consecuencia, la jornada de esta Plantilla equivale a 226 días de trabajo efectivo, y a una jornada anual de 1582 horas.

La jornada laboral ordinaria antes mencionada se prestará alternándose el trabajo en sábados, domingos y festivos.

De esta forma, una semana se trabajará de lunes a sábado y la siguiente de lunes a viernes y el domingo; y así sucesivamente. En ambos casos, se establecerá otro día libre entre semana, con la secuencia que se fije por cuadrante.

Y por lo que se refiere al trabajo en festivos, se trabajará un festivo si y uno no. Por lo que un trabajador trabajará un total de siete días festivos al año. Los días festivos concretos que corresponderá a cada trabajador se irán fijando en el cuadrante, en función de las necesidades del servicio.

Con el fin de respetar la jornada laboral semanal de 35 horas semanales, el festivo trabajado será compensado con una disminución de la jornada laboral diaria de 15 minutos. Por tanto, se realizará una jornada diaria de seis horas y cuarenta y cinco minutos, con el siguiente horario:

Turno de mañana:	de 08:00 a 14:45 horas.
Turno de tarde:	de 15:00 a 21:45 horas.

Dadas las especiales circunstancias del Servicio de limpieza en el Centro Hospitalario, con la finalidad de no dejar descubierto en ningún momento la limpieza del mismo, para todo el personal mencionado en los párrafos anteriores, el disfrute de los 30 minutos de descanso de bocadillo, durante la jornada de trabajo diaria, se realizará por turnos y en las franjas horarias siguientes, tal y como se viene realizando hasta ahora, previa comunicación por parte de la empresa exponiendo en el tablón de anuncios del centro la enumeración de los trabajadores que disfrutarán su descanso dentro de un intervalo u otro dentro de los diferentes turnos de trabajo:

- Turno de mañana:	De 11:00 a 11:30 horas. De 11:30 a 12:00 horas.
- Turno de tarde:	De 18:00 a 18:30 horas.

2).- Turno de noche:

Teniendo en cuenta las especiales características del turno de noche se establece que la jornada laboral ordinaria de 35 horas semanales de trabajo efectivo lo sea en cómputo mensual promediado, siendo su distribución irregular a lo largo del mes. En el turno de noche, la jornada laboral de trabajo efectivo se prestará de lunes a domingo, durante todos los días del año, a razón de 10 horas diarias en días alternos, con una interrupción de 30 minutos de bocadillo, que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En consecuencia, la jornada de esta Plantilla equivale a 145 días de trabajo efectivo, y a una jornada anual de 1450 horas.

Si uno de los días trabajados coincidiese con un festivo, el trabajador tendrá derecho, como compensación, al descanso de un día y medio.

El horario del turno de noche será: de 22:00 a 08:00 horas.

3).- Jornada del personal denominado "histórico":

El sistema de trabajo previsto en los párrafos anteriores no será de aplicación a los trabajadores procedentes del antiguo Hospital "La Inmaculada", conocidos como "Históricos" y cuya relación se adjunta al presente Convenio como Anexo II, que mantendrán, en exclusiva, como una garantía personal, una distribución de la jornada semanal de 35 horas de lunes a viernes, con 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, excluidos los festivos. Por tanto, su jornada diaria será de siete horas, manteniendo el turno que estuvieran realizando a la firma del presente Convenio.

En consecuencia, la jornada de esta Plantilla equivale a 226 días de trabajo efectivo, y a una jornada anual de 1582 horas.

El disfrute de los 30 minutos de descanso de bocadillo, durante la jornada de trabajo diaria, se realizará por turnos y en las franjas horarias siguientes, tal y como se viene realizando hasta ahora, previa comunicación por parte de la empresa exponiendo en el tablón de anuncios del centro la enumeración de los trabajadores que disfrutarán su descanso dentro de un intervalo u otro dentro de los diferentes turnos de trabajo:

- Turno de mañana: De 11:00 a 11:30 horas.
De 11:30 a 12:00 horas.
- Turno de tarde: De 18:00 a 18:30 horas.

Artículo 22.- Trabajo en domingos y festivos.

En cuanto a los días de trabajo en domingo y festivos, se estará a los conceptos retributivos que se establezcan, respectivamente para cada uno de ellos, en el Convenio Colectivo provincial de trabajo de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Almería, con las cuantías que se establecen en el Anexo I.

La Plantilla de lunes a domingo que trabaja los días festivos se divide en dos grupos, rotando los mismos cada dos años en los días festivos que prestarán sus servicios. La rotación que se producirá durante la vigencia ordinaria del presente Convenio será el 15 de agosto de 2020.

Artículo 23.- Licencias y permisos.

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá ausentarse del trabajo, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por matrimonio del trabajador, dieciséis días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, tres días naturales. Si se produce fuera de la localidad, 5 días naturales.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos y hermanos/as políticos, dos días naturales y cuatro días naturales si fuese fuera de la localidad.
- d) Igualmente, dispondrá de un día por fallecimiento de parientes de tercer grado, por consanguinidad o afinidad.
- e) Por enfermedad grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días naturales si es en la misma localidad y cinco días si es fuera.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal un período terminado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica
- g) Para exámenes, un día, previa justificación, con un máximo de diez días al año.
- h) Por matrimonio de hijos, un día.
- i) Por traslado de domicilio, tres días naturales.
- j) Para atender asuntos propios, sin justificar:
 - a. Para la Plantilla que preste servicios en turnos de trabajo de lunes a domingo: 9 días al año.
 - b. Para la Plantilla "histórica" que presta servicios de lunes a viernes: 7 días al año (6 días durante 2019).

La fecha para el disfrute de los citados días se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, en función de las necesidades del servicio.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa la fecha prevista para su disfrute, con una antelación de, al menos, de 72 horas.

La dirección de la empresa podrá excluir como fechas para su disfrute las que coincidan con los periodos en los que mayoritariamente se disfrutaban vacaciones.

La dirección de la empresa podrá negar la concesión de la licencia cuando se solicite, para la misma fecha, por un número de trabajadores que exceda el 15% de la plantilla del centro de trabajo.

Los permisos relacionados se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

2.- Asimismo, para las licencias o permisos del personal se estará a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 24.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales. El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado. El cómputo de inicio del período vacacional se efectuará el primer día hábil siguiente a sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de forma fraccionada en dos períodos de quince días cada uno.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre, con un máximo del 25% de la Plantilla en cada mes, y de forma rotativa anualmente.

Sin perjuicio de lo anterior, por cada 15 días naturales de vacaciones que un trabajador solicite disfrutar fuera del periodo estipulado (Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre), podrá disfrutar de 1 día más de vacaciones. Por tanto, si disfruta los 30 días naturales de vacaciones fuera del periodo antes referido, disfrutará de un total de 2 días más de vacaciones.

Las fechas concretas para el disfrute de las vacaciones anuales se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de desacuerdo, la empresa y el trabajador elegirán, cada uno, la fecha de disfrute correspondiente a 15 días.

A los efectos de organización del servicio, los trabajadores tendrán que presentar por escrito su solicitud de vacaciones antes del 1 de marzo de cada año. Por su parte, la empresa deberá publicar el calendario definitivo de vacaciones de todo el personal antes del 1 de mayo de cada año, salvo para los trabajadores que quieran disfrutar de sus vacaciones antes del 1 de marzo que realizarán la petición antes del 1 de diciembre del año anterior.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones, estará constituida por el salario base y la antigüedad consolidada, en su caso.

Los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 21 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, tendrán derecho a fijar, unilateralmente, su periodo de vacaciones, atendiendo a las fechas que habrán de proponer tres meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute a las empresas afectadas, siempre que éstas no hayan fijado de mutuo acuerdo el periodo en que ha de disfrutarlas, conforme a lo previsto en el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.- Excedencias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo para un periodo mínimo de 1 mes y un máximo de 4 meses, estableciéndose un periodo de preaviso de 48 horas y para un máximo simultáneo de 10 trabajadores, atendándose por estricto orden de solicitud.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 26.- Estructura Salarial.

La estructura de las retribuciones salariales estará compuesta por el Salario Base y los complementos retributivos previstos en el Convenio Colectivo provincial de trabajo de Empresas de Limpieza de Edificios y Locales de Almería, con las cuantías que se disponen, para cada anualidad, en el Anexo I.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 85% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado dos de este artículo.

5.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6.- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado periodo nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

1.- *Paga de Beneficios*: de devengo anual desde enero a diciembre del año en curso. Se percibirá a razón de 30 días de salario base, abonándose el 15 de marzo del año en curso.

2.- *Paga de Verano*: de devengo semestral desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso. Se percibirá a razón de 30 días de salario base más antigüedad consolidada, en su caso; abonándose el 5 de julio.

3.- *Paga de Navidad*: de devengo semestral desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso. La cuantía de esta paga se fija en 30 días de salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, y se abonará el 15 de diciembre.

Para el cobro de dichas gratificaciones se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad.

Artículo 29.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 30.- Revisión salarial.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio son las que se establecen en las Tablas de Retribuciones del Anexo I del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo. Conforme a las mismas, los incrementos pactados para cada año son:

Desde 1 de diciembre de 2019 al 31 de diciembre de 2019: 2%

Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020: 3%

Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021: 3%

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 3%

Sin perjuicio de las tablas salariales del anexo I, los porcentajes anuales de incremento arriba referidos, también serán aplicables al concepto retributivo "garantía ad personam" que, en su caso, esté percibiendo cada trabajador/a.

CAPÍTULO IX: BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 31.- Complemento por incapacidad temporal.**

1º.- En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

- El 85% del salario base más la antigüedad consolidada en su caso, en el periodo comprendido entre el 4º y 7º día, ambos inclusive.
- El 92% del salario base más la antigüedad consolidada en su caso, en el periodo comprendido entre el 8º y 20º día, ambos inclusive.
- El 100% del salario base más la antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del 21º día de la baja.

En estos supuestos, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, el 50% del salario base más la antigüedad consolidada, durante los tres primeros días de dicha situación.

2º.- Cuando la situación obedezca a supuestos de enfermedad común o accidente no laboral en los que sea precisa la hospitalización y mientras dure dicha circunstancia, se completará hasta el 100% del salario base más antigüedad consolidada y parte proporcional de pagas extraordinarias, desde el primer día. Idéntico porcentaje y fecha de efectos se aplicarán en los supuestos de accidente laboral.

3º.- Cuando los trabajadores que, como consecuencia de haber operado la subrogación prevista en el artículo 22 del presente Convenio, presten sus servicios en dos o más empresas, sufran un accidente de trabajo por el que queden incurso en una situación de I.T., tendrán derecho a que, por las empresas afectadas, se les reconozca la prestación y el complemento que de ella se deriva, con independencia de cual sea la empresa para la que prestaban sus servicios en el momento de sufrir dicho accidente de trabajo

CAPÍTULO X: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 32.- Seguridad y salud en el trabajo.**

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.- Ropa de trabajo.

Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la empresa, haciéndole entrega de dos uniformes de trabajo anual, a principios de cada año o al ingreso del trabajador, en su caso.

Todo aquel trabajador que cese en la Compañía tendrá que devolver el uniforme de trabajo. De no devolverlo, la empresa procederá a descontar de su liquidación de haberes, el importe de su adquisición.

Artículo 34.- Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI: DERECHOS SINDICALES**Artículo 35.- Derechos sindicales.**

La empresa considerará a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del Comité de Empresa en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el Convenio, como elementos básicos para afrontar a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho a los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, tampoco podrá despedirle ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa afiliación sindical.

Artículo 36.- Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a nivel de Secretario General Provincial, Regional o Nacional del sindicato respectivo de conformidad con la legislación vigente. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, con una duración mínima de un año, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de un mes.

Artículo 37.- Competencias.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las competencias que establece el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos en que se produzca por revocación o dimisión, siempre que se base en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- a) Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el supuesto de que existan varios miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito individual de horas retribuidas en uno solo de los miembros del Comité.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo revoca y deja sin efecto todos aquellos acuerdos de centro de trabajo que existan a la fecha de la formalización del presente, siendo por tanto éste la única norma colectiva vigente.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES**1. TABLAS SALARIALES – DEL 01/12/2019 AL 31/12/2019.**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	FESTIVO
ENCARGADO GENERAL	993,27 €	91,60 €	198,65 €	248,32 €	51,95 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	875,17 €	91,60 €	175,03 €	218,79 €	51,95 €
LIMPIADOR	842,54 €	91,60 €	168,51 €	210,64 €	51,95 €

2. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2020 AL 31/12/2020

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	FESTIVO
ENCARGADO GENERAL	1.023,06 €	94,34 €	204,61 €	255,77 €	53,51 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	901,43 €	94,34 €	180,29 €	225,36 €	53,51 €
LIMPIADOR	867,82 €	94,34 €	173,56 €	216,95 €	53,51 €

3. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2021 AL 31/12/2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	FESTIVO
ENCARGADO GENERAL	1.053,76 €	97,17 €	210,75 €	263,44 €	55,11 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	928,47 €	97,17 €	185,69 €	232,12 €	55,11 €
LIMPIADOR	893,85 €	97,17 €	178,77 €	223,46 €	55,11 €

4. TABLAS SALARIALES – DEL 01/01/2022 AL 31/12/2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	FESTIVO
ENCARGADO GENERAL	1.085,37 €	100,09 €	217,07 €	271,34 €	56,77 €
CONDUCTOR-LIMPIADOR	956,32 €	100,09 €	191,26 €	239,08 €	56,77 €
LIMPIADOR	920,67 €	100,09 €	184,13 €	230,17 €	56,77 €

ANEXO II: PERSONAL DE PLANTILLA "HISTÓRICO" DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL
LA INMACULADA HUERCAL-OVERA (ALMERÍA)

A.F.T.
C.P.L.
C.U.I.
F.C.M.
F.Z.I.
G.T.S.
G.F.A.
G.F.M.S.
G.S.U.
G.S.J.
G.M.D.
L.A.J.A.
M.G.C.
M.R.M.R.
P.L.J.
P.V.A.M.
S.G.C.
V.P.A.A.
V.P.J.
V.S.J.C.