

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2021/1919 *Modificación del Convenio Colectivo de trabajo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Jaén.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0038/2021
Código Convenio: 23000205011981

Vista el Acta de fecha 22 de abril de 2021, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Jaén, que ha tenido entrada en el registro de esta Delegación Territorial con fecha 26 de abril de 2021, en virtud de la cual se procede a modificar la redacción de los artículos 6.bis y 24 del citado Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre),

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 30 de abril de 2021.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

REUNIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE JAÉN.			
Fecha Reunión	22-04-2021 - 12:00 h	Lugar	Telemática

Asistentes

Representación Legal de los Trabajadores

Pedro Sánchez Clemente (CCOO).

Dolores Jiménez Ortega (CCOO).

Javier Fernando Lacarra (UGT).

Representación Patronal

Ricardo Laza Díaz de Godoy (ASPEL).

Gonzalo Cánovas del Castillo Muñoz (ASPEL).

Julián Torres García (ASELJA).

David Francisco Fernández Garrido (ASPEL).

Orden del día

Punto Único.

Subsanación texto del Convenio: Desde la Parte Social (CCOO y UGT) se remite solicitud de reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora para corregir varios errores en la redacción literal del Convenio Colectivo que no se corresponde con lo negociado por las partes, tal y como consta en las Actas de negociación.

Antecedentes

Primero.- El Convenio Colectivo, tras los trámites legales procedimentales de aplicación, fue publicado en el BOP de Jaén de 3 de febrero de 2021, en virtud de Resolución de 29 de enero de 2021 de la Delegación Territorial en Jaén de la Autoridad Laboral.

Segundo.- La parte social remitió solicitud de reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora para corregir varios errores en la redacción literal del Convenio Colectivo que no se corresponde con lo negociado por las partes, de conformidad con las Actas de negociación.

Tercero.- Todas las partes intervinientes en la negociación y firma del Convenio Colectivo han sido convocadas formalmente a la presente reunión.

Cuarto.- Que con la única y exclusiva finalidad de tratar y subsanar las cuestiones planteadas por la parte social, se celebra la presente reunión extraordinaria de la Comisión Negociadora. Tras el debate oportuno al efecto, la Comisión Negociadora ha finalizado la presente reunión con acuerdo conforme a las siguientes,

ESTIPULACIONES

PRIMERA.- La Comisión Negociador acuerda modificar y consensuar una nueva redacción al artículo 6 bis del Convenio colectivo, para indicar expresamente que el plus hospitalario se percibe en 15 pagas, es decir, se percibe también en las pagas extraordinarias (art. 10) y paga de beneficios (art. 11), tal y como consta en las Actas de negociación del Convenio. Por tanto, para dar cumplimiento a lo expuesto, se modifica el art. 6 BIS, cuya redacción será la que sigue:

“Artículo 6º Bis.- Plus Hospitalario.

Se establecerá un Plus Hospitalario que resulta de aplicación exclusiva a los contratos administrativos que resulten adjudicados con posterioridad a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo que incluyan en su objeto los siguientes edificios:

- Complejo Hospitalario de Jaén:

- Hospital Universitario Médico Quirúrgico (incluido Pabellón de Consultas Externas, antigua Escuela Enfermeras, Edificio de suministros-almacenes y rehabilitación).

- Hospital U. Neuro-Traumatológico (incluida Comunidad Terapéutica).

- Hospital U. Materno Infantil.

- Hospital U. “Dr. Sagaz”.

- Hospital de Alta Supervisión (HAS).

- Unidad de Rehabilitación de Área (U.R.A.)

- Hospital San Agustín de Linares.

- Hospital San Juan de la Cruz de Úbeda.

- Centro de Área de Transfusión Sanguínea.

- Hospital Alto Guadalquivir: Hospital de Cazorla, Hospital Puerta de Segura. Hospital Alcalá la Real, Hospital Alcaudete y Hospital Andújar.

Las cuantías de dicho Plus, a las cuales no se les aplicará incremento alguno, serán de 20 € para el año 2021 y 22 € para el año 2022 en su jornada completa y por mes de trabajo, incluyendo asimismo su percibo en las pagas extraordinarias (artículo 10) y en la participación de beneficios (artículo 11)”.

SEGUNDA.- La Comisión Negociadora acuerda modificar el artículo 24 del Convenio Colectivo, en los párrafos que regulan la reducción de jornada por guarda legal, suprimiendo la redacción original, y actualizando la misma a la redacción literal vigente del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, armonizando así el texto del Convenio Colectivo con las últimas modificaciones legislativas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, tal

y como se acordó y consta en las actas de negociación. Por tanto, para dar cumplimiento a lo expuesto, se modifica el art. 24, cuya redacción será la que sigue:

“Artículo 24º.- Conciliación Familiar y Laboral. Disfrute de Licencia por Lactancia de Hijo.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El progenitor distinto de la madre biológica dispondrá de un permiso en los términos que establece la legislación vigente.

En relación con la maternidad, a la mujer embarazada o la madre lactante, afectadas por el presente convenio, tendrán derecho, además de lo establecido por la legislación laboral vigente:

Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de hijo/a con discapacidad o de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión por baja de maternidad se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión por baja maternal, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión por baja maternal no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de parto prematuro y en aquellos que por cualquier causa, el neonato deba de permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Igualmente en los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho de 1 hora de licencia, la hora se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple, que podrá realizarse en forma continuada o partida. De forma continuada podrá disfrutarse dicha hora al principio o al final de la jornada. Si la trabajadora optare por fraccionar el disfrute de la hora de licencia por lactancia en dos periodos de 30 minutos, éstos habrán de tomarse al principio y al final de la jornada. Igualmente, si así lo manifestara la trabajadora y previo aviso, podrá acumular dicha hora para compensarlo con días de descanso o bien acumular el total de las horas y disfrutarlas a continuación de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su retribución, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, el trabajador deberá de pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso dará fin al anterior. Esta opción solo puede ser ejercida por uno de los padres en caso de que ambos trabajen. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional ó categoría equivalente.

Los trabajadores/as tendrá derecho a la excedencia de cuidado familiares, hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad en los mismos términos que lo establecido con anterioridad.

El periodo en el que el personal permanezca en situación de excedencia no podrá ser superior a dos años y será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la existencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional ó categoría equivalente.

En todo lo no expuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ley 39/99 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TERCERA.- La Comisión Negociadora acuerda el mantenimiento íntegro del resto del articulado del Convenio colectivo ya firmado y acordado por las partes firmantes.

CUARTA.- La Comisión Negociadora da por subsanado el trámite requerido por la Administración laboral, y por concluida a todos los efectos la modificación del Convenio Colectivo con acuerdo.

QUINTA.- Que en aras al cumplimiento de los trámites legales obligatorios para la publicación en Boletín Oficial delega en Daniel Salvador Santiago Mesa y David Francisco Fernández Garrido la presentación de ratificación del Convenio Colectivo ante la Autoridad Laboral.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad firman en lugar y fecha indicada.

Nombres y firma

Pedro Sánchez Clemente (CCOO). Dolores Jiménez Ortega (CCOO). Javier Fernando Lacarra (UGT).

Ricardo Laza Díaz de Godoy (ASPEL). Julián Torres García (ASELJA). David Francisco Fernández Garrido. Gonzalo Cánovas del Castillo Muñoz (ASPEL).

Jaén, 3 de mayo de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.