

Servicio de Promoción Laboral**CONVENIO****786****37844**

Código 38002262011992.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa SAMYL FACILITY SERVICES, S.L. (LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO LA CANDELARIA Y HOSPITAL DEL TÓRAX), suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en el artículo 18.2 del Reglamento Orgánico de la entonces Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, vigente en virtud en la Disposición Transitoria Única del Decreto 123/2023, de 17 de julio, por el que se determina la estructura orgánica y las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Santa Cruz de Tenerife, a doce de febrero de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR:

Todas las referencias hechas en el texto del acuerdo a los “trabajadores”, y otras referencias aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino. Utilizando, siempre que sea posible, lenguaje inclusivo y neutro y cambiando la palabra trabajador o trabajadora por PERSONAS TRABAJADORAS.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del personal de limpieza del Centro de trabajo Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria de Santa Cruz de Tenerife (Residencia Ntra. Sra. de la Candelaria y Hospital del Tórax), y de otra la empresa SAMYL FACILITY SERVICES S.L. (en adelante SAMYL) actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro.

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

La normativa contenida en el mismo afectará y obligará a la titular concesionaria del Servicio de limpieza, actualmente SAMYL, del complejo Hospitalario La Candelaria.

Artículo 2. Ámbito temporal y efectos.

Duración:

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de CINCO años, siendo su vigencia: desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de cualquiera que sea la fecha de su registro o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P).

Prórroga:

Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año en su contenido normativo si, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiere denunciado, en ese caso, los conceptos retributivos del presente convenio colectivo, tanto salariales como extrasalariales, se revisarán de acuerdo con el IPC Nacional resultante en el último año de su vigencia o el de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de prórroga de convenio los conceptos retributivos no podrán ser reducidos en sus importes como consecuencia de un IPC negativo.

Denuncia:

La forma de denuncia lo será mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra y a la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. La parte que formule la denuncia quedará obligada a presentar a la otra en el plazo máximo de 1 mes, el anteproyecto de nuevo Convenio Colectivo que se pretenda negociar.

La Comisión Negociadora, quedará constituida dentro de los quince días siguientes a la fecha de la presentación del anteproyecto y seguidamente se iniciarán las negociaciones.

Denunciado y vencido el presente convenio o sus prórrogas este convenio permanecerá en vigor y aplicándose en todo su contenido hasta la entrada en vigor de otro nuevo que lo sustituya.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones de este Convenio Colectivo constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas supondría, la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones. No obstante, si el articulado no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorio en la realización colectiva de trabajo, las partes limitarán su negociación al contenido de este y en su caso de las cláusulas con él relacionadas.

Se entenderán como cláusulas sustanciales, las cláusulas obligacionales que son las que establecen derechos y obligaciones entre las partes firmantes del convenio colectivo y solo vinculan a estas (ejemplo: obligación de negociar, Comisión Paritaria como primer órgano para la resolución de conflictos de interpretación, Ultraactividad...)

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las mejoras pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico y serán compensables y absorbibles.

Artículo 5. Derecho supletorio.

Se acuerda por las partes signatarias que para el resto de materia no reguladas expresamente en el presente convenio será de aplicación como derecho supletorio lo dispuesto en los textos del Convenio Colectivo Provincial de limpieza de Edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, y el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales, o las normas que pudieran sustituirlas, así como el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Si existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establece en este Convenio Colectivo, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada una de las partes firmantes en la negociación, y será el Órgano de Interpretación, Conciliación y Vigilancia del cumplimiento colectivo de presente convenio. Ambas partes podrán asistir acompañadas de sus asesores legales, que tendrán derecho a voz pero no a voto. A falta de acuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente. Serán Presidente y Secretario de dicha Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez en la representación de los trabajadores y de la otra en la representación empresarial, de forma alternativa.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple de los asistentes como mínimo.

Funciones: serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
2. Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de a aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes contratantes.
5. Denunciar el incumplimiento del Convenio Colectivo.
6. Cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la mayor eficacia práctica en el convenio, o vengán establecidas en su texto.
7. La Comisión Paritaria intervendrá en cualquier reclamación individual cuando, voluntariamente, se le someta a la misma por el trabajador afectado. No teniendo por tanto carácter preceptivo su informe previo, quedando el trabajador o trabajadores liberados de la obligación de someter a ella reclamación si así lo desean.

Capítulo II. Clasificación del personal.

Artículo 8. Clasificación por razón de permanencia

El personal afectado por el presente Convenio, se clasificará según la permanencia al servicio de la empresa en fijo, eventuales o interinos.

A. **Personal fijo o de plantilla:** es el contratado por la empresa sin pactar ninguna modalidad especial en cuanto a la duración del contrato.

B. **Personal eventual:** son los trabajadores contratados por la empresa para realizar una actividad excepcional o esporádica por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrido un mínimo de tres meses. Esto no aplicará en el caso de contratos celebrados para sustituir vacaciones o permisos de los trabajadores.

Los contratos de trabajo del personal eventual, se formalizarán por escrito, haciendo constar con claridad la actividad excepcional o esporádica que los motiva, así como el centro o centros en que prestarán estos servicios. De no contener tales datos o no ser ciertos los que se consignan, los trabajadores serán considerados fijos desde la fecha de su contrato.

C. **Personal de fines de semana:** son las personas trabajadoras contratadas por la empresa, mediante contratación eventual o indefinida, para cubrir las necesidades de las libranzas de fin de semana del personal fijo o de plantilla.

El personal de fin de semana puede optar, de forma voluntaria, por ampliar su jornada para suplir las ausencias planificadas de lunes a viernes que se den en el cuadrante mensual y que no hayan podido ser cubiertas con el personal fijo de plantilla. La negativa por parte de la persona trabajadora de no ampliar su jornada laboral en los términos anteriormente reseñados, no implicará sanción alguna

El personal de fin de semana deberá ser identificado en el cuadrante mensual mediante la nomenclatura FSM, para el turno de mañana, o FST, para el turno de tarde. Indicando los días de trabajo y descansos establecidos para aquellas personas que optaron por ampliar su jornada.

La contratación o novación de este personal, será de carácter mensual, estableciendo en su contrato los días de cuadrante y las personas a las que sustituye durante el mes de contratación y/o novación. Para este tipo de personal se aplicará la norma de concatenación general establecida en el Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo mantener relación contractual, con o sin solución de continuidad, por más de 18 meses dentro de un periodo de 24 meses.

Con carácter excepcional, para las personas de fin de semana que mantengan una relación de carácter indefinido, se podrá establecer como máximo un fin de semana de descanso cada 2 meses, que en ningún caso se consolidará como condición más beneficiosa, y deberá haber sido acordado previamente con la empresa.

Las personas trabajadoras que estén contratadas bajo esta modalidad tendrán un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas que se disfrutarán, de manera general, durante la semana. Siendo el objeto de la contratación principal el desarrollo de su actividad durante los fines de semana.

D. **Personal interino:** es el contratado para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva en su puesto de trabajo, es decir en sus ausencias por Incapacidad Temporal, Maternidad, Invalidez, Excedencias, u otras de análoga naturaleza. Si el trabajador sustituido no se reintegrase transcurrido el plazo legal o convencionalmente establecido para su reincorporación, el interino que lo sustituya pasará automáticamente a ocupar su puesto, si la sustitución por interinidad trae causa en una IT, y el trabajador interino hubiera variado durante el proceso de la IT, por cualquier causa, la empresa y los miembros del comité de empresa que el comité designe a estos efectos, se reunirán para analizar cuál de ellos pasa a ocupar el puesto vacante, no pudiéndose amortizar por este motivo plaza alguna.

Artículo 9. Clasificación por razón funcional.

La enumeración de las categorías consignadas en el presente artículo 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.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle, de acuerdo con el artículo 10 del presente convenio.

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de la empresa está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su grupo profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los grupos y categorías siguientes:

Grupo I

Personal Directivo y Técnico:

1. Jefe/a de Servicios. Es el personal que, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

2. Titulado/a Grado Superior. Es el personal que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

3. Titulado/a de Grado Medio. Es el personal que presta sus servicios al igual que en el caso anterior, y autorizado por título de Diplomado Universitario.

Grupo II.

Personal de Mandos Intermedios.

4. Encargado/a General. Es la persona trabajadora 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 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.

5. Supervisor/a. Es la persona trabajadora 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/as de Grupo, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado/a General. Siendo sus funciones específicas las siguientes

Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga en las personas trabajadoras. Emitir los informes correspondientes para su traslado el/la encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mando, informando de las incidencias que hubiere, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

6. Encargado/a de Grupo. Es el que tiene a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, siendo sus funciones específicas, las siguientes:

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

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.

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

7. Responsable de Equipo. Es aquella persona 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 con idéntica responsabilidad que el/la Encargado/a de grupo, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

Grupo III. Resto del personal.

8. Especialista. Es aquella persona trabajadora mayor de dieciocho 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.

9. Peón Especializado. Es aquella persona trabajadora, mayor de dieciocho 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.

10. Limpiador/a. Es la persona trabajadora que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, 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 requiera para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

11. Conductor/a – Limpiador/a. Es aquella persona trabajadora que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente: Las tareas propias del personal de limpieza. Las correspondientes a un conductor, así como el mantenimiento básico del vehículo. Entendiéndose como mantenimiento básico lo establecido en la hoja de ruta y comprobación del vehículo adjunta al presente convenio colectivo. Se adjunta modelo de hoja de ruta como Anexo VIII

Para lo cual deberá conducir el vehículo que ponga a su disposición la empresa para el transporte de Basura, Ropa, Materiales, Personal, etc. en o entre los diversos lugares del Hospital Universitario Ntra. Sra. de la Candelaria (Residencia y Hospital del Tórax) o a otros lugares fuera de él, siempre y cuando el transporte a realizar tenga relación directa con el servicio de limpieza que la empresa presta en este Hospital.

En todo camión que utilice la empresa, deberán ir dos personas trabajadoras, el/la conductora/a y un peón acompañante.

Capítulo III. Contratación y cese.

Artículo 10. Contrato de trabajo.

Conforme a lo recogido en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre los Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación, la Empresa se obliga a entregar a la representación de los trabajadores una copia básica de todos los Contratos que se celebren por escrito. Estas se entregarán a la RLT en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato pudiendo ser la entrega en formato listado de Excel, mensualmente, adjuntando su registro en el Servicio Público de Empleo.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, ésta copia contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número de DNI, el domicilio y cualquier otro, que de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de conformidad con la Ley de Competencia Desleal 3/1991, incluyendo su

modificación a través de la Ley 29/2009, y de la Ley Orgánica 5/2010 por la que se modifica el Código Penal de 1995, pudiera afectar a la intimidad personal de la persona trabajadora.

Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y las modalidades y tipos que serán utilizados, así como toda la documentación necesaria para comprobar el cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Período de prueba.

El período de prueba para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se establece en los siguientes términos:

- a. Personal Directivo y Técnico: 6 meses.
- b. Personal Administrativo: 4 meses.
- c. Personal de Mandos Intermedios: 3 meses.
- d. Personal Oficios Varios: Si la contratación supera los tres meses, se establece un periodo de prueba de 1 mes; en caso contrario el periodo de prueba será de 15 días.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.

A. La persona trabajadora podrá realizar trabajos de categoría superior, en cuyo caso percibirá por cada día de prestación de trabajos de superior categoría, la diferencia entre sus retribuciones y las correspondientes a la categoría superior desempeñada. Computándose, en todo caso, como día completo las posibles proporciones de jornada dedicadas a este desempeño. Si la duración de tales trabajos excediera de dos meses continuados o tres alternos en el período de un año, consolidará automáticamente la categoría superior.

En los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, incapacidad permanente revisable o excedencia, de persona de superior categoría, el sustituto o sustituta, solo consolidará la categoría superior en el caso de que la persona titular a la que sustituye no se incorporase a su puesto de trabajo de manera definitiva.

B. Por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y por un período mínimo imprescindible no superior a treinta (30) días dentro del año natural, la persona trabajadora podrá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o puesto de trabajo habitual. Debiendo en cualquier caso comunicar por escrito previamente tal decisión al Comité de Empresa o a la persona trabajadora afectada, a través del modelo del anexo VII.

Artículo 12. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para los Directivos y Técnicos, 30 días para los Administrativos, Mandos Intermedios y Subalternos, y 15 días para el resto del personal.

La notificación de cese se realizará mediante el modelo que facilitará la empresa y que la persona trabajadora firmará por duplicado una de cuyas copias se le entregará con el recibí. Si la empresa recibe en tiempo y forma el preaviso, vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora la liquidación

correspondiente al término de la relación laboral. En caso contrario, la persona trabajadora tendrá derecho a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el pago de la liquidación, con el límite máximo del número de días del preaviso.

Igualmente, la empresa vendrá obligada a notificar a aquellas personas trabajadoras que se les finalice el contrato, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del mismo. El incumplimiento del plazo previsto con la indicada antelación dará derecho al cobro por este trabajador, del importe del salario diario de tantos días, como días de retraso en la comunicación de dicho cese, salvo en los supuestos de interinidad que no procederá tal preaviso.

Artículo 13. Recibos de finiquitos.

Los recibos de finiquitos en los que la persona trabajadora declare terminada su relación laboral, se ajustarán al modelo que como anexo núm. IV se acompaña, cumplida esta diligencia y percibida la cantidad resultante por el trabajador, si a este le correspondiese, será firmado por el trabajador, y a petición de este último por un representante de los trabajadores o en su defecto por él o los sindicatos más representativos, quienes refrendarán tal acto, surtiendo así el citado finiquito efectos liberatorios para la empresa.

Si la empresa impidiese la presencia de los representantes legales de las personas trabajadoras en el momento de la firma, podrá hacerlos constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

En cualquier caso la empresa antes de que se produzca una liquidación a cualquier trabajador comunicará previamente a un miembro del Comité de Empresa esta cuestión.

Artículo 14. De la estabilidad de los puestos de trabajo.

En materia de subrogación del personal, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial estatal de limpieza de edificios y locales, - artículos 17 y siguientes- excepto, en lo relativo a liquidación de vacaciones, que se estará a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones y horas extraordinarias. Artículo

15. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo en su cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, será de 1.617 horas anuales para la vigencia del presente convenio.

. Para el personal del turno fijo de noche será de 1.386 horas anuales durante la vigencia del presente convenio. Para el personal del turno rotatorio (diurno y nocturno), la jornada anual será de 1.530 horas anuales durante la vigencia del presente convenio.

La jornada laboral, respetando los criterios actuales, será preferentemente de forma continuada y siempre condicionada al acuerdo previo con la representación de los trabajadores si la misma tuviera que ser modificada por razones y las características de la prestación de los servicios.

La empresa confeccionará el cuadro horario mensual de trabajo por cada uno de los turnos de toda la plantilla, por el que se desarrollarán las prestaciones de sus servicios, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores.

Dicho cuadro horario mensual deberá estar en posesión del Comité de Empresa con al menos 10 días de antelación al inicio del mes para que este realice las observaciones pertinentes durante los siguientes 2 días naturales. Posteriormente, la empresa realizará las modificaciones oportunas, solicitadas por el Comité de Empresa, y planteará el cuadrante definitivo, con una antelación mínima de cinco días al inicio del mes.

En todo caso, el personal adscrito al turno de noche no podrá, trabajar más de cuatro (4) noches consecutivas.

Si por cualquier circunstancia y de forma coyuntural la empresa tuviese que desplazar a una persona trabajadora de un centro a otro, el tiempo de dicho desplazamiento formará parte del tiempo efectivamente trabajado.

Si se superasen las jornadas pactadas en cómputo anual reflejadas en este artículo, la empresa se obliga a compensar dicho exceso en descanso compensatorio a razón de horas por horas, debiendo comunicar tales supuestos a los representantes de los trabajadores, pudiendo disfrutar el trabajador de la compensación de dichos descansos hasta el 31 de marzo del año siguiente, en fecha establecida de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Durante los procesos de Incapacidad Temporal se computará la jornada de acuerdo al turno programado como tiempo de trabajo efectivamente realizado de aquellos días que según el cuadrante se hubiese debido trabajar de haber estado en situación de alta.

Días de descanso para el personal afectado por el presente Convenio Colectivo: compensación de jornadas y días adicionales de descanso con consideración de horas de trabajo efectivo.

a. Teniendo en cuenta las horas que se trabajan actualmente, y para el personal diurno, con independencia del descanso semanal regulado en el art. 16, y a los efectos de hacer efectiva en cómputo anual la jornada pactada, se acuerda el disfrute de un total de, 25 días de descanso para los años 2023 a 2027.

b. Independientemente del concepto que motiva la disposición de los días de descanso anteriormente señalados, se acuerda que todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de 3 días de descanso adicionales al año, no sustitutivos del descanso semanal regulado en el art. 16. Estos días de descanso se considerarán como días de trabajo efectivo, no alterando por tanto el cómputo de la jornada anual pactada en el presente convenio.

c. Tales días de descanso, en cualquier caso, no podrán coincidir con sábados, domingos o festivos, es decir deberán ser disfrutados en jornadas laborales de 7 horas.

d. En casos excepcionales, y previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, si alguno de estos días de descanso, coincidiese con jornadas de días festivos, sábados o domingos, la empresa estará obligada a compensar dicho descanso en otro día, así como abonar la diferencia de horas.

e. Los citados días, de común acuerdo entre la empresa y trabajador, teniendo en cuenta que la simultaneidad de peticiones de disfrute no exceda del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, podrán ser disfrutados por la plantilla en fechas distintas a las que en un principio sean señaladas por la empresa en los cuadrantes mensuales, igualmente se podría disponer de hasta 4 días de forma continuada en un único mes al año, todo ello de común acuerdo entre empresa y trabajador.

f. Los trabajadores podrán cambiar entre ellos las fechas de los descansos asignados, mediante la oportuna comunicación y aceptación por parte de la empresa, siempre teniendo en cuenta que se realice el cambio entre trabajadores de la misma categoría, funciones y turno de trabajo.

g. La distribución para el disfrute de los días de descanso señalados en el apartado a) y b) del presente artículo, se realizará de la siguiente manera:

Personal turno diurno:

a. 22 días distribuidos en el cuadrante a razón de dos mensuales más un día por trimestre lo que hace una suma de 26 días al año. Para el caso del personal con contrato eventual, la empresa le asignará en cuadrante estos días a razón de uno en cada quincena del mes y la parte proporcional de los cuatro días distribuidos a dos por semestre.

b. 2 días de libre disposición por parte del trabajador. La solicitud la realizará el trabajador por escrito al/la Jefe/a de Servicio o, en su ausencia, al cargo de mayor responsabilidad que se encuentre en el centro de trabajo. La petición de la misma fecha por varias personas trabajadoras será resuelta teniendo en cuenta la rotación y/o la fecha de la recepción de la solicitud, no pudiendo disfrutar más del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, este descanso de forma simultánea.

Resto del personal: turno de noche y turno rotatorio:

c. 3 días de libre disposición, que se considerarán en el cómputo de jornada anual como de trabajo efectivo, por parte del trabajador. La solicitud la realizará el trabajador por escrito al/la Jefe de Servicio o, en su ausencia, al cargo de mayor responsabilidad que se encuentre en el Centro.

La petición de la misma fecha por varias personas trabajadoras, será resuelta teniendo en cuenta la rotación y/o la fecha de la recepción de la solicitud, no pudiendo disfrutar más del 9,2% de la plantilla de cada uno de los turnos de trabajo, este descanso de forma simultánea.

Artículo 16. Descanso.

Los trabajadores a los que afecta el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso de 30 minutos en su jornada laboral ordinaria, y se computará dicho tiempo como efectivamente trabajado.

Asimismo, tendrán derecho al descanso semanal y el mismo se sujetará a los siguientes criterios:

a. Trabajadores en régimen de jornada diurna: 36 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos el referido descanso con dos fines de semana al mes.

b. Trabajadores en régimen de jornada nocturna: 45 horas ininterrumpidas, coincidiendo al menos con un fin de semana al mes.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un período de vacaciones anuales, cuya duración será un mes natural, que se abonará a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo. El devengo de las vacaciones es anual y comprende el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre, de cada año.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

3. Aquellos trabajadores que solicitasen con una antelación mínima de 20 días antes del inicio, la asignación de las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril o mayo, disfrutarán de un mes natural más tres días adicionales de vacaciones que se abonarán a razón del importe total de las retribuciones percibidas por el mismo durante los períodos vacacionales. Excepto cuando se trate de vacaciones del año anterior.

Los tres días adicionales de vacaciones para este supuesto, tendrán la consideración, a efectos del cómputo de jornada anual, de días de trabajo efectivo, no alterando por tanto dicho cómputo.

4. Se establece un aumento progresivo de los días de vacaciones a razón de 2 días más a añadir en cada uno de los ejercicios 2025, 2026 y 2027, resultando un total de 6 días más al finalizar el periodo 2025 a 2027.

Las condiciones de disfrute de estos días adicionales serán las siguientes:

La persona trabajadora podrá elegir, antes del cierre de la planificación de vacaciones, si estos días los incluye como vacaciones o como días de libre disposición.

- Si se incluyen como vacaciones, se añadirán al periodo vacacional de forma continuada.
- Si se incluyen como días de libre disposición, deberán de solicitarse a razón de mitad por cada semestre. Se solicitarán junto con las peticiones y no podrá existir más de un 20% de ausencias en la plantilla diaria de cada turno.

Estos días adicionales, sea cual sea la modalidad de disfrute, no se verán afectados por los periodos de incapacidad que pudiera sufrir la persona trabajadora durante su periodo de disfrute. Debiendo existir acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en el caso de acumulación de estos días fuera de su periodo de disfrute por haber mediado suspensión por IT.

En cualquier caso, si la persona trabajadora no indicase a la empresa en el tiempo establecido, esto es antes del cierre de la planificación del cierre de vacaciones, se entiende a todos los efectos que los días adicionales tendrán la consideración de días adicionales a las vacaciones.

5. Durante los tres primeros meses del año, se elaborará en negociación conjunta entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa, con criterios de rotación, el calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, para que las plantillas de los mismos tengan conocimiento y en su caso, puedan hacer las alegaciones o reclamaciones oportunas. En todo caso a partir del mes de Abril de cada año por parte de la empresa, se publicara en los tabloneros de anuncios el calendario vacacional.

6. Con antelación mínima de 15 días la empresa entregará a cada trabajador que se disponga a iniciar sus vacaciones, un parte en el que se haga constar la fecha de comienzo, así como la reincorporación al trabajo.

7. La situación de incapacidad temporal durante el período de vacaciones interrumpirá su disfrute, en cuyo caso se aplicarán las siguientes normas:

a. Si la incapacidad temporal rebasara el tiempo de vacaciones, la reincorporación a la empresa tendrá carácter inmediato a partir de la fecha del alta médica, quedándosele reconocido a la persona trabajadora el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones en que haya permanecido en tal situación, una vez hayan terminado las vacaciones todos los trabajadores de su mismo centro de trabajo, o en su caso a los de su sección.

b. Si la incapacidad temporal no rebasara el tiempo de vacaciones, el trabajador seguirá disfrutando el tiempo que le quede de la misma y se reincorporará a la empresa en la fecha establecida, quedándose reconocido el tiempo interrumpido para ser disfrutado en las mismas condiciones que el apartado anterior.

8. La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas vacaciones en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

9. En lo referente a la liquidación de las vacaciones, la compensación entre empresas (saliente y entrante) se realizará del período devengado y no disfrutado o del disfrutado y no devengado todavía por los trabajadores, teniendo en cuenta que el período de devengo anual de las vacaciones será, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se disfrutan.

10. La fórmula para calcular el importe de esta compensación por cada uno de los trabajadores individuales afectados, será el siguiente: Número de días devengados y no disfrutados de vacaciones, multiplicado por el valor día vacaciones (suma de conceptos retributivos de acuerdo con el artículo 17 punto uno del presente convenio dividido entre el número de días de vacaciones establecidas en el citado artículo), y al resultado, sumar el coste empresarial de la cotización a la Seguridad Social de dicho importe.

Si el cambio de empresa se produce una vez disfrutadas las vacaciones, pero no devengadas en su totalidad, será la empresa entrante la que deberá compensar a la saliente con el importe resultante de la fórmula anterior, siendo el primer multiplicador el nº de días disfrutados y no devengados.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por el servicio, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: mantenimiento; siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.
4. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 10 al mes, ni 60 al año.
5. Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación, la negativa a la realización de las mismas no podrá llevar aparejada sanción alguna, salvo que se trate de las contempladas en el apartado 2 de este artículo.
6. El cálculo del valor de las horas extraordinarias, se realizará en base al cociente que se obtenga de la operación de dividir el dividendo por el divisor, de acuerdo con la fórmula que a continuación se indica:

Dividendo:

Retribuciones salariales totales anuales, es decir (salario base del convenio más los complementos personales, tanto de puesto de trabajo como de cualquier otro tipo, más complementos de vencimiento superior al mes, etc.).

Divisor:

Número de horas efectivas de trabajo al año. El cociente que resulte, será incrementado con el 75% si fuese en día laborable y el 150% si fuese en día festivo.

Capítulo V. Licencias y excedencias.

Artículo 19. Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán, previa su solicitud, en los supuestos que se establezca, mediante la cumplimentación del impreso que figura en el anexo V, derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

1. 20 días laborales en caso de matrimonio del trabajador, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los 20 días, y hasta un total de 10 días más. El derecho recogido en el presente artículo se hará extensivo a las parejas de hecho. Siempre que, la documentación que acredite tal situación se realice conforme a la legislación Canaria que regula los derechos para las parejas de hecho, con las limitaciones temporales necesarias, lo anterior no podrá suponer en ningún caso un abuso de derecho.

Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, y exhibición del original.

2. Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Ampliables a dos días más si el hecho causante se produce fuera de la isla.

2.bis) Cinco días laborales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables a dos días más si el hecho causante se produce fuera de la isla.

2.ter) Dos días laborales por enfermedad grave y/o hospitalización o fallecimiento de tíos y sobrinos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores.

Para la concesión de las licencias recogidas en los puntos 2, 2.bis y 2.ter; la solicitud de estas se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior, en el mismo momento en el que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante entrega a la empresa de copia de los libros de familia, y/o certificado de convivencia, certificado de defunción, o P10, en su caso, debidamente cumplimentado y sellado, y exhibición del original.

En el supuesto en que el permiso sea consecuencia de enfermedad grave y o hospitalización el hecho causante se considerara el día de inicio de la hospitalización o, alternativamente el día del final de la hospitalización. En ningún caso ni la modificación por la conjunción y/o ni la diferenciaron entre enfermedad grave u hospitalización dará lugar a la concesión de dos permisos.

3. 1 día laboral en caso de matrimonio de hijos, hermanos y padre/madre del trabajador, ampliable a un día más si es fuera de la isla. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia de los Libros de Familia, y exhibición de los originales.

4. 2 días laborales por traslado del domicilio habitual. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 30 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa del certificado acreditativo de empadronamiento en el nuevo domicilio habitual y exhibición del original.

5. 2 días laborales para la presentación a exámenes finales y obtención de títulos oficiales. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, con 15 días naturales de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 30 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa del certificado acreditativo de la comparecencia al examen o prueba de obtención de título correspondiente, expedido por el Centro donde se haya realizado.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante el correspondiente impreso, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Se reconoce el derecho a quien ejerza el mismo por su voluntad, pudiendo sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. De igual modo, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Para su concesión la solicitud de licencia se realizará, por una sola vez, mediante el correspondiente impreso, en el momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de nacimiento, y exhibición del original.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

9. 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los dieciocho años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

10. La concreción horaria por la reducción de jornada, prevista en los apartados 8 y 9, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 8 y 9 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

11. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

12. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o personas convivientes.

Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se añade el desarrollo del concepto de fuerza mayor como la circunstancia exterior, imprevisible o inevitable, derivada de catástrofe natural sobrevenida, (incendios, inundaciones, tornados, huracanes...), y que afecta el cumplimiento de obligaciones, pudiendo provocar en las personas estados de necesidad, enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora a la que es de aplicación este convenio.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

13. En caso de hospitalización de parientes de primer grado, esposo o cohabitante, se concederá permiso para la visita, siempre y cuando el horario de visita del centro hospitalario en que se halle dicho familiar coincida con el laboral. Para su concesión la solicitud de la licencia se realizará mediante comunicación verbal al inmediato superior, en el mismo momento en que se pretenda su disfrute, debiendo justificarse, posteriormente, en el plazo de 15 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, mediante la entrega a la empresa de copia del Libro de Familia, o certificado de convivencia, y P10, debidamente cumplimentado y sellado, en su caso, y exhibición del original.

14. Para acompañamiento, en su caso, a familiares con discapacidad, de los que se tenga la tutela, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por el tiempo indispensable para acudir al médico, y cuando esta circunstancia se acredite debidamente.

15. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa podrán disfrutar de licencias no retribuidas, en una o varias veces, por un plazo que no sea inferior a 3 días, ni superior a 45 días naturales, siempre que lo soliciten para los supuestos 2, 3, 7, 8 y 12 de este artículo, mediante la cumplimentación en plazo del anexo V y justificación en modo y plazo de cada uno de los supuestos, para el ejercicio de este derecho se entiende que no podrán estar disfrutándolo a la vez más del 10% de los trabajadores del centro de trabajo.

16. Una hora y media al mes para atender asuntos propios, dicha licencia no es ni acumulable a otros meses del año, ni compensable económicamente, que podrá ser disfrutada previa su solicitud con el correspondiente formulario, en el mismo momento en que se pretenda, sin que precise justificación.

En el caso de la imposibilidad de entregar copia del libro de familia para justificación de aquellas licencias que lo señalan, el trabajador presentará una declaración jurada, cuyo modelo se adjunta como anexo VIII.

Artículo 20. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria por un período de tiempo que no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, pudiéndose prorrogar tales excedencias por períodos de un año, pero sin superar nunca los cinco años en la suma total de la excedencia.

Las solicitudes de excedencia se harán de forma escrita a la empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de 30 días.

Al término de la excedencia la reincorporación será automática ocupando el trabajador, el mismo puesto que tenía antes de haber comenzado ésta, o en su defecto de un puesto de similar categoría, salario y antigüedad.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de reingreso, causando baja definitiva en la empresa, si el trabajador no lo hubiere solicitado con la antelación que se indica.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente tal derecho, a no ser que hubieran transcurrido como mínimo dos años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Caso de que durante la excedencia desaparezca el puesto de trabajo, porque el contratante de los servicios de limpieza los realizara con su propio personal y sea de aplicación el punto cuarto del art. 14 del presente Convenio Colectivo, el trabajador en situación de excedencia sólo tendrá derecho al reingreso previsto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Excedencias especiales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la siguiente excedencia especial:

Las personas trabajadoras con mandato electoral de carácter sindical, de ámbito insular o superior, tendrán derecho al disfrute de excedencia. La solicitud deberá ser cursada por escrito y por el trabajador, deberá contener el mandato o nombramiento objeto de la excedencia. La reincorporación al puesto de trabajo de los trabajadores afectados por este artículo se efectuará en el plazo máximo de 30 días desde la solicitud de ingreso que deberá efectuarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo representativo.

Esta situación de excedencia dará derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

En lo no regulado en este artículo se estará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 22. Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo establecido en el Convenio sectorial de limpieza de edificios y locales.

Artículo 22 .1). Prescripción.

La facultad de las empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 23. Retribuciones.

En materia retributiva, se establece lo siguiente:

- Año 2023 y 2024: Incremento del 0.5% anual que será incluido plenamente en la bolsa de vacaciones correspondiente a cada ejercicio.
- Año 2025 Incremento del 1% sobre la tabla salarial del anexo I para el año 2024, que será incluido plenamente en la bolsa de vacaciones.
- Año 2026: incremento del 1 % sobre la tabla salarial del anexo I del año 2025, que será incluido plenamente en la bolsa de vacaciones.
- Año 2027: Incremento del IPC sobre todos los conceptos de las tablas salariales de los anexos I, II y III, con un límite de subida mínimo del 3% y un máximo del 5%.

Artículo 24. Fecha de abono.

Las retribuciones contempladas en este capítulo serán abonadas de forma efectiva a cada trabajador el último día del mes devengado, y si éste fuese festivo se abonará el día inmediato anterior.

Artículo 25. Salario base.

El salario base mensual correspondiente a la jornada completa ordinaria para todos los /as trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo es el que figura y viene establecido para cada una de las categorías profesionales en el anexo I para los años 2023, 2024, 2025, 2026, y 2027

Artículo 26. Complementos personales.

A. Plus de Antigüedad:

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada trienio, computándose a razón de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado. Asimismo, se tendrá en cuenta para su cálculo, el tiempo trabajado en el período de prueba y el tiempo trabajado de forma eventual o interina del personal que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

El personal afectado por el presente convenio percibirá un complemento de antigüedad según se indica a continuación:

- Los trienios vencidos hasta el 31 de diciembre de 1994 quedan establecidos en la cuantía mensual que se recoge en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial anexo III.
- Los trienios que venzan a partir del 1 de enero de 1995 quedan establecidos en la cuantía mensual que se recoge en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial anexo III.

B. Plus de nocturnidad.

• Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, tendrán un Plus específico que es el establecido para cada una de las categorías profesionales en la Tabla salarial I anexas a este convenio.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción de la compensación por festivo o domingo trabajado a que hace referencia el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo.

C. Plus especial de penosidad.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente un complemento especial de penosidad equivalente al 10% del salario base mensual establecida para cada una de las categorías profesionales reconocidas en las Tablas de retribuciones anexas a este convenio. (Tabla salarial I, para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027).

Artículo 28. Plus de convenio.

Se establece un plus de convenio para todas las categorías, cuyo importe es el que se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

Artículo 29. Plus de residencia.

Se establece un plus de residencia de igual cuantía para cada una de las categorías profesionales reconocidas en el presente Convenio Colectivo, que se percibirá mensualmente y también en vacaciones, cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial, para los años: 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

Artículo 30. Plus de distancia.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría profesional percibirán un plus de distancia, cuya cuantía mensual se determina en la tabla de retribuciones. Este plus de distancia se abonará mensualmente, excepto en el mes de vacaciones, cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027. En el mes de vacaciones se abonará el concepto plus de distancia 1 cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

Artículo 31. Plus de conductor.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios como conductor limpiador, realizarán el mantenimiento básico del vehículo, puesto a disposición por la empresa, y por ello percibirán un complemento de puesto de trabajo, no consolidable, abonándose en doce mensualidades, cuya cuantía oscilará en virtud de los kilogramos del vehículo que se le ordene que utilice, en ningún caso se abonarán durante las situaciones de I. T., o cuando no se preste el servicio de forma efectiva. El importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para los años: 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027.

Artículo 32. Trabajo en días festivos.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, y siempre que preste servicios en días festivos o domingo serán retribuidos en los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 con el importe de las tablas de retribuciones anexas a este convenio. Tabla salarial II.

Los días, 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, así como las noches del 24, 31 de diciembre y 5 de enero serán retribuidos en los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 con el importe de las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II, importes de compensación por cada jornada trabajada en dichas fechas.

Artículo 33. Bolsa de vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, percibirán una compensación económica anual cuya cuantía anual se determina en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027, que tendrán la consideración de Bolsa de Vacaciones y será abonada por la empresa en la nómina correspondiente al período de las vacaciones anuales y antes de su inicio.

El importe de esta compensación será proporcional al tiempo trabajado, para aquel personal que ingrese o cese en el transcurso del año.

La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de vacaciones que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas vacaciones en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

Artículo 34. Dietas.

Cuando las personas trabajadoras tengan que realizar tareas fuera del servicio normal y del centro habitual de trabajo que exijan la realización de desplazamientos y comidas o que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio, percibirán por parte de la empresa las cantidades que realmente haya gastado en tales menesteres, previa presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo percibirán como complemento de vencimiento periódico superior al mes, las pagas extra detalladas a continuación; que se calcularán en función de una mensualidad de salario base, más la antigüedad, más el plus de convenio según se corresponde en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial I, para cada una de las categorías:

AÑO 2023

PAGA DE MARZO; periodo de devengo del 01/03/2022 al 28-29/02/2023 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de marzo de 2024

PAGA DE JUNIO; periodo de devengo del 01/06/2022 al 31/05/2023 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de junio de 2024

PAGA DE SEPTIEMBRE; periodo de devengo del 01/09/2022 al 31/08/2023 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de septiembre de 2024

PAGA DICIEMBRE; periodo de devengo del 01/01/2023 al 31/12/2023 – se percibe el 100% entre el 10 y el 15 de diciembre de 2024 - 100%

AÑO 2024

PAGA DE MARZO; periodo de devengo del 01/03/2023 al 28-29/02/2024 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de marzo de 2024

PAGA DE JUNIO; periodo de devengo del 01/06/2023 al 31/05/2024 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de junio de 2024

PAGA DE SEPTIEMBRE; periodo de devengo del 01/09/2023 al 31/08/2024 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de septiembre de 2024

PAGA DE ABRIL; periodo de devengo del 01/11/2024 al 30/04/2025 – se percibe por adelantado el 50% con la nómina de noviembre de 2024.

PAGA DICIEMBRE; periodo de devengo del 01/01/2024 al 31/12/2024 – se percibe el 100% entre el 10 y el 15 de diciembre de 2024 - 100%

AÑO 2025

PAGA FEBRERO; periodo de devengo del 01/03/2024 al 28-29/02/2025 – se percibe el 100% entre el 10 y el 15 de febrero de 2025

PAGA ABRIL; periodo de devengo del 01/11/2024 al 30/04/2025 – se percibe el segundo pago pendiente (50%) entre el 10 y el 15 de abril de 2025

PAGA JUNIO; periodo de devengo del 01/06/2024 al 31/05/2025 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de junio de 2025

PAGA AGOSTO; periodo de devengo del 01/09/2024 al 31/08/2025 – se percibe el 100% entre el 10 y el 15 de agosto de 2025

PAGA OCTUBRE; periodo de devengo del 01/05/2025 al 31/10/2025 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de octubre de 2025 – 100%

PAGA DICIEMBRE; periodo de devengo del 01/01/2024 al 31/12/2024 – se percibe al 100% entre el 10 y el 15 de diciembre de 2025

AÑO 2026 – Todas las pagas se consolidan al 100%

PAGA FEBRERO; periodo de devengo del 01/03/2025 al 28-29/02/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de febrero

PAGA ABRIL; periodo de devengo del 01/11/2025 al 30/04/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de abril

PAGA JUNIO; periodo de devengo del 01/06/2025 al 31/05/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de junio

PAGA AGOSTO; periodo de devengo del 01/09/2025 al 31/08/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de agosto

PAGA OCTUBRE; periodo de devengo del 01/05/2026 al 31/10/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de octubre

PAGA DICIEMBRE; periodo de devengo del 01/01/2026 al 31/12/2026 – se percibe entre el 10 y el 15 de diciembre

AÑO 2027

PAGA FEBRERO; periodo de devengo del 01/03/2026 al 28-29/02/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de febrero

PAGA ABRIL; periodo de devengo del 01/11/2026 al 30/04/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de abril

PAGA JUNIO; periodo de devengo del 01/06/2026 al 31/05/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de junio

PAGA AGOSTO; periodo de devengo del 01/09/2026 al 31/08/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de agosto

PAGA OCTUBRE; periodo de devengo del 01/05/2027 al 31/10/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de octubre

PAGA DICIEMBRE; periodo de devengo del 01/01/2027 al 31/12/2027 – se percibe entre el 10 y el 15 de diciembre

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

Entendiendo que las cantidades que se reflejan en el anexo correspondiente se corresponden en su valor, a la jornada completa ordinaria:

Las personas trabajadoras que durante el año hayan tenido bajas a causa de alguna Incapacidad Temporal (I. T.), percibirán las pagas extras en su totalidad, al vencimiento de las mismas.

La empresa contratista que cese en la prestación del servicio, efectuará a la nueva empresa concesionaria del servicio, la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que debiera abonar a los trabajadores a la fecha del vencimiento de la contrata, de tal manera que los trabajadores perciban el importe íntegro que les corresponda de las mencionadas pagas extraordinarias en la fecha de abono, con cargo exclusivo al nuevo empresario.

Artículo 36. Plus de lavandería.

Las personas o persona de lavandería serán identificadas en el cuadrante mensual y percibirán un complemento, en el mes o meses en los que la persona esté designada, que corresponde con la diferencia salarial entre su categoría y la de especialista.

Si una persona es designada a lavandería por un periodo superior a 4 meses consecutivos o 6 alternos, siempre del año natural, consolidará la categoría especialista.

En ningún caso se entiende que la persona de lavandería tenga la condición de encargado o encargada, o consolide esta categoría.

Capítulo VIII - Seguridad e Higiene.

Artículo 37. Riesgos laborales.

1. En lo referente a esta materia se estará a la legislación vigente y concretamente a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y posterior normativa que la desarrolle.

2. Elección de los Delegados de Prevención:

a. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b. Los Delegados de Prevención en el Hospital Universitario Ntra. Sra. de la Candelaria serán designados con el siguiente criterio:

b.1. Dos por y entre los Representantes de los Trabajadores.

b.2. Uno elegido entre una terna de tres trabajadores presentados por el Comité de Empresa.

c. El Delegado de Prevención que no ostente la condición de Representante de los Trabajadores tendrá las mismas garantías que éstos.

Artículo 38. Revisión médica.

La empresa facilitará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la realización por parte del Gabinete de Seguridad e Higiene o Mutua Patronal, una revisión anual de la que existirá el comprobante de habersele realizado. Se realizará dentro de la jornada laboral.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos, y del resultado global de las revisiones y siempre guardando el principio del sigilo personal se entregará una copia tanto a la representación de la empresa, como al Comité de Seguridad y Salud.

Pese a ser la voluntariedad de los mismos la regla general, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la revisión médica obligatoria para los siguientes puestos: Conductor/Limpiador y Limpiadores de las unidades de: medicina nuclear, Radioterapia, COVID-19 y Anatomía patológica (formol) por ser imprescindible para evitar o disminuir los riesgos inherentes al trabajo tanto para el propio trabajador, como para los otros trabajadores y/o para otras personas relacionadas con la empresa. . Del mismo modo, se aplicará la obligatoriedad del reconocimiento médico para las personas trabajadoras que sufran de discapacidad reconocida mediante certificado válido, todo en aras de proteger las especiales circunstancias de la salud y seguridad de este colectivo protegido.

Asimismo, se podrán exceptuar también, de la voluntariedad de la persona trabajadora del citado reconocimiento médico, previo informe del comité de seguridad y salud, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 39. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

Los equipos de protección individual:

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

Asimismo, el empresario estará obligado a proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.

Ropa de trabajo:

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de los servicios de limpieza, o en caso contrario a su compensación en metálico.

Para el diseño y calidad, se tendrá en cuenta tanto el informe favorable del Comité de Empresa como lo habitualmente establecido para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales y serán entregadas a cada trabajador las prendas que se detalla a continuación:

A TODO EL PERSONAL:

- Uniforme completo de pantalón y casaca (dos veces al año, a razón de una por semestre).
- Un par de zuecos anatómicos (dos veces al año, a razón de una por semestre).
- Un polar cada año.

Para el personal de LOGÍSTICA:

- Pantalón de bolsillos. Se entregarán dos al año, uno por semestre.
- Polo. Se entregarán dos polos al año, uno por semestre.
- Calzado de seguridad. Se entregarán dos pares al año.

• PARA EL PERSONAL DE QUIROFANO.

- Uniforme completo de pantalón y casaca de color amarillo _o el color que en su caso se establezca por la dirección del centro- (dos veces al año, a razón de una por semestre).
- Un par de zuecos anatómicos (dos veces al año, a razón de una por semestre).

En el caso de la concesión del servicio a nuevas empresas, éstas deberán entregar en el momento de la concesión del servicio, la totalidad del vestuario correspondiente a los doce meses siguientes, entendiéndose por ello, la totalidad de las prendas de trabajo señaladas anteriormente.

El personal recibirá, si las circunstancias de su trabajo lo requieren, guantes, botas, chaquetas de abrigo, ropa de agua, uniforme especial por situación de embarazo y demás prendas adecuadas, que tendrán carácter personal en caso de que dichas circunstancias concurriesen regularmente en los mismos trabajadores.

La empresa reemplazará automáticamente aquellas prendas rotas, deterioradas o con manchas que no pudieran eliminarse, siempre y cuando tales deterioros se hubieran producido en el desarrollo normal del trabajo, en otro caso su importe será a cuenta del trabajador.

Cuando el trabajo lo requiera, la empresa proporcionará los medios de protección que se precisen, cuyo uso será obligatorio.

Artículo 40. Vigilancia de la salud

40.1 Las personas trabajadoras del sector de la limpieza del Hospital Universitario Nuestra Señora de La candelaria y H. del Torax, se les ofrecerá el reconocimiento médico tal y cómo se establece en el artículo 22 de la LPRL, con una frecuencia anual y conforme al procedimiento establecido por el servicio de vigilancia de la salud en relación al puesto de trabajo que se ocupe.

Los/as trabajadores/as del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por dicha revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los/as trabajadores/as del turno de noche, le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

40.2 Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

40.3 Cada 6 meses en las reuniones del comité de seguridad y salud laboral la empresa adjudicataria hará entrega a la representación legal de los trabajadores los datos de accidentabilidad laboral. Igualmente se analizarán con esta frecuencia los aptos con limitaciones de la plantilla, para verificar la adaptación de sus puestos de trabajo.

Artículo 41. Evaluaciones de Riesgos

41.1 El procedimiento y los diversos métodos de realización de las evaluaciones de riesgos y consiguiente planificación de la actividad preventiva serán acordados por el C.S.S., y expresados y aprobados en el “Procedimiento para la Evaluación de Riesgos”.

41.2 Para evaluar los riesgos ergonómicos se realizará una evaluación inicial, haciendo hincapié en la manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, empujes y arrastres. Esta será revisada anualmente o cada vez que se produzcan modificaciones en las condiciones de trabajo que supongan un riesgo ergonómico.

41.3 En cumplimiento de la L.P.R.L. y del R.S.P los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.

41.4 La evaluación de los riesgos psicosociales y sus consiguientes actualizaciones en las empresas, se realizarán con el método que se acuerde en el seno del Comité de Seguridad y Salud siempre y cuando se den los requisitos de validez, fiabilidad y asegure la participación de los/as trabajadores/as.

41.5 Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de Ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo.

41.6 La evaluación de riesgos psicosociales se realizará cada 2 (dos) años.

41.7 Anualmente, se revisará la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales, con objeto de comprobar si ha habido algún cambio en las condiciones de trabajo. Si así ha sido se revisarán las evaluaciones de riesgos plasmando los cambios.

Artículo 42. Formación

La Empresa garantizará la formación inicial obligatoria de prevención de riesgos laborales al inicio de los contratos de los trabajadores, para dar cumplimiento a los artículos 18 y 19 de la LPRL.

Anualmente, en el primer trimestre del año, a través de la reunión de comité de seguridad y salud laboral, se llevará a cabo la planificación de la formación anual, según las necesidades del hospital.

Capítulo IX. Mejoras sociales.

Artículo 43. Seguro colectivo de muerte, accidente e incapacidad laboral.

La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo, concertará un seguro colectivo de accidente a favor del trabajador o de la persona o personas por él asignadas en la correspondiente póliza. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

Riesgo:

Cubrirá los riesgos derivados del trabajo, de muerte, incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.

Cobertura: Será de quince mil seiscientos cincuenta y seis euros con treinta y seis céntimos de euro (15.656,36 euros), para los casos de muerte.

Será de quince mil seiscientos cincuenta y seis euros con treinta y seis céntimos de euro (15.656,36 euros), para los casos de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.

Las normas contempladas en este artículo se vinculan a la permanencia del asegurado en la empresa.

El cese en la misma, por cualquier causa o motivo, dará origen a la baja del trabajador en la póliza de seguro, sin que por tanto conserve derecho alguno a percibir el importe en su día garantizado.

La empresa estará obligada a entregar a cada persona trabajadora copia del seguro concertado.

La empresa quedará exonerada de la responsabilidad subsidiaria en referencia a la póliza, si en el plazo de 30 días, la misma ha cumplimentado la póliza y el abono de la misma, sin que por ello implique tampoco responsabilidad alguna por la aplicación o interpretación del contenido del contrato del seguro y en cualquier caso deberán de resolverse en el menor plazo posible cualquier divergencia que pudiera derivarse.

Artículo 44. Seguro de vida.

44.1. La empresa contratará, a favor de cada una de las personas trabajadoras objeto del ámbito de aplicación del presente Convenio, que en el momento de su contratación se encuentren prestando servicios en la empresa de manera efectiva, un seguro de vida para la cobertura de los riesgos derivados de cualquier tipo de contingencia, especificados a continuación,

- En caso de que se produzca la muerte del titular, por cualquier contingencia. Se indemnizará al beneficiario debidamente identificado o a sus legítimos herederos, con una indemnización de 15.656,36 euros.
- En caso de que se produzca una incapacidad permanente absoluta del titular, derivada de cualquier accidente, se indemnizará al beneficiario debidamente identificado o a sus legítimos herederos, con una indemnización de 15.656,36 euros.
- En caso de que se produzca una incapacidad permanente total del titular, derivada de cualquier accidente, se indemnizará al beneficiario debidamente identificado o a sus legítimos herederos, con una indemnización de 15.656,36 euros.

44.2. Las personas que se encuentren de baja por incapacidad temporal inferior a seis meses de duración entrarán a formar parte de la póliza aquí descrita en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, y mantendrán este derecho siempre que no se produzca una baja médica por recaída, en cuyo caso la aseguradora se reserva el derecho de valoración de la continuidad de la póliza.

44.3. La inclusión de las personas que se encuentren de baja por incapacidad temporal superior o igual a seis meses de duración dependerá exclusivamente de la valoración de la empresa aseguradora.

44.4. Quedan excluidas de la póliza, las incapacidades permanentes revisables existentes previas a la contratación de la póliza aquí descrita.

44.5. La póliza descrita se activará en el mismo momento en el que se inicie el nuevo contrato de prestación del servicio de limpieza del Hospital de Nuestra Señora de la Candelaria y Hospital del Tórax, y deberá ser contratada por el nuevo empleador, sea este SAMYL u otro, en un plazo no superior a 30 días desde el inicio.

44.6. La empresa estará obligada a entregar a cada persona trabajadora copia de su póliza de seguro concertada.

44.7. La póliza aquí descrita perderá su validez y vigencia en el momento en el que la persona trabajadora extinga su relación laboral con la empresa.

Artículo 45. Jubilación Parcial.

45.1. Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos. Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

45.2. Cuando las personas trabajadoras soliciten el máximo legalmente previsto, las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la reducción de la jornada.

45.3. En el caso de que el porcentaje de jubilación no sea el máximo permitido, entonces deberá remitirse solicitud a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, el escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral de la persona trabajadora. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, la persona interesada no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La empresa estudiará la solicitud planteando un acuerdo con la parte solicitante y en todo caso responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 15 días.

45.4. Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores, especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador.

45.5. Cuando las personas trabajadoras soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto el porcentaje (%) de la jornada que corresponde de trabajo efectivo, por mutuo acuerdo entre las partes, la persona jubilada parcialmente, de manera preferencial, tendrá derecho a acumular las jornadas de trabajo al inicio de su periodo de jubilación parcial. Para ello se establecerá, como anexo al contrato de trabajo de jubilación parcial, el acuerdo de acumulación de jornadas efectivas de trabajo. Del mismo modo, si la respuesta de la empresa fuera negativa, esta deberá estar debidamente motivada y razonada por escrito.

Los periodos, de incapacidad temporal, suspenderán el cómputo de los días de acumulación de jornada efectiva pactados descritos en el párrafo anterior, volviendo a activarse este periodo en el momento de su incorporación al puesto de trabajo.

El salario que abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con una persona trabajadora en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será indefinida. La jornada de la persona trabajadora relevista será, como mínimo, la que venía prestando la persona trabajadora jubilada en la parte dejada vacante por este.

Artículo 46. Jubilación ordinaria.

La disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre establece la posibilidad de que los convenios colectivos, de acuerdo con las condiciones establecidas en la misma puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de una edad igual o superior a 68 años.

46.1. En conformidad con lo establecido en la Ley 21/2021, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato por jubilación obligatoria el hecho de que el trabajador cumpla la edad de 68 años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Ampliación de jornada a los trabajadores a tiempo parcial.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 47. Premio de Jubilación.

Las personas trabajadoras que al momento de jubilarse lleven en la empresa más de tres años de antigüedad, deberán percibir en concepto de indemnización, las cantidades que a continuación se reflejan:

ANTIGÜEDAD	MENSUALIDADES
De 3 a 10 años	1 mes
De 10 a 15 años	3 meses
De 15 a 20 años	4 meses
De 20 a 25 años	5 meses
De 25 a 30 años	6 meses
Mas de 30 años	7 meses

Artículo 48. Incapacidad Temporal (I. T.).

1. Todas las personas trabajadoras en situación de I. T. percibirán de la empresa los complementos retributivos a las prestaciones de la Seguridad Social, con el siguiente criterio:

a. En los supuestos de I. T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en aquellos casos de enfermedad que requieran hospitalización por cualquier causa, tendrán derecho al percibo del complemento hasta llegar al 100% de las retribuciones a partir del primer día en que se produce tal situación y con un tope de 18 mensualidades.

b. Para los casos de enfermedad común, se aplicarán los siguientes criterios:

1. En los tres primeros días de baja se abonará un complemento hasta alcanzar el 50% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus convenio, plus de penosidad. Este abono sólo se realizará en la primera baja del año natural.

2. A partir del decimosexto día, la empresa abonará el complemento necesario hasta el 100% de las retribuciones de convenio, desde el primer día en que se produjo tal situación y hasta un máximo de 16 mensualidades, siempre que durante el mes en que se inicia la baja del trabajador, se hubiese superado la cifra de 325 días en situación de Incapacidad Temporal en el total de la plantilla. Si no se superasen estos 325 días, el complemento hasta el 100% será abonado desde el primer día de baja por I. T.

3. Aquellos trabajadores que superasen los nueve meses seguidos en situación de I. T., tanto seguidos como alternos (si son alternos las situaciones de I. T. han de tener la consideración de recaídas), tendrán derecho a percibir el complemento hasta el 100% de las retribuciones correspondientes a los primeros quince días de dicha situación, siempre que no lo hubiese percibido en su día de acuerdo con el punto anterior.

4. En la primera I. T. de cada año, se percibirá el 100% del Plus de Residencia desde el primer día. En las siguientes situaciones de I. T. se percibirá el 75% de este Plus de Residencia desde el primer día y hasta el decimoquinto, y el 100% a partir del decimosexto día.

5. Durante el período de I. T. el trabajador estará obligado comunicar el inicio y fin de su situación a su encargado/a de turno, mediante email y/o whatsapp.

Capítulo X - Derechos sindicales. Artículo

49. Secciones sindicales.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales en el centro de trabajo.

En lo referente a este tema se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en concreto a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 50. Garantías sindicales.

1. La empresa reconocerá a los Sindicatos debidamente implantados en el centro al que afecta al presente Convenio Colectivo, como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la empresa.

2. Los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa dispondrán de un número de horas mensuales retribuidas para el desarrollo de sus funciones y cuya cuantía se fija en cuarenta horas mensuales. Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en este Convenio Colectivo, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración.

3. Sin rebasar el máximo establecido de forma anual, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el sindicato, institutos de formación u otras entidades análogas.

4. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y demás normas que les sean de aplicación.

5. En la medida en que no se produzcan conflictos que lleven aparejados la asistencia de todos los miembros del Comité, se pacta que los referidos miembros no produzcan su salida de forma conjunta a fin de evitar trastornos en el sistema productivo de la empresa. Así mismo se establece que, en la medida de lo posible, y a efectos de no interferir en la carga de trabajo de los compañeros del turno de trabajo, el disfrute de estas horas sea preavisado, al encargado/a.

Capítulo XI. Normas complementarias.

Artículo 51. Plantilla fija y otras funciones.

51.1. La empresa procederá a novar los contratos temporales en indefinido de manera que en ningún momento el personal contratado suponga más del ocho por ciento de la plantilla, salvo los contratados por interinidad, (esto es el contratado para suplir a trabajadores con reserva del puesto del puesto de trabajo), y aquellos contratos eventuales realizados específicamente para cubrir vacaciones del personal y que hayan sido por esta causa previa y fehacientemente comunicado al comité de empresa.

Cada año, la empresa junto con el Comité de Empresa decidirá, de común acuerdo, el o los contratados que novarán su contrato en indefinido a fin de mantener el porcentaje de temporales no superior al ocho por ciento.

51.2. Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación, realizarán además de las funciones propias y habituales de su categoría profesional, los servicios de traslado de ropa desde las distintas plantas al lavadero, y desde éste, a las distintas plantas.

Aquellas personas trabajadoras que tienen consolidado este concepto retributivo lo seguirán conservando como concepto "Ad Personam."

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, quedarán sujetos a la presente disposición siempre que la empresa les requiera la ejecución de este cometido.

Tal operación se llevará a cabo:

1. Con sujeción a las órdenes e instrucciones que al efecto sean dadas por los encargados de la empresa, el traslado se realizará en bolsas cerradas depositadas por el personal sanitario en los lugares que a tal fin se destinen; la ropa procedente del lavadero, se depositará asimismo en el lugar de la planta que también se designe.

2. Cualquier incidencia y las que pudieran surgir con el personal del centro hospitalario, en la prestación de este servicio serán comunicadas y resueltas por los encargados de la empresa de acuerdo con las normas contenidas en el pliego de condiciones para este servicio.

3. La empresa confeccionará un cuadrante y nombrará por períodos mensuales el grupo de trabajadores que se ocuparán cada mes de realizar las tareas objeto de este acuerdo. Dicho grupo estará compuesto por 33 personas.

4. La empresa elaborará un cuadrante compuesto con la asignación de 33 personas junto con el cuadrante mensual presentado al Comité de empresa.

6. Las personas trabajadoras que sean requeridos por la empresa para realizar tales servicios percibirán por la prestación de los mismos, un plus de traslado de ropa cuyo importe se refleja en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II.

Para aquellos trabajadores que tienen el concepto retributivo "Ad Personam" estas tareas formarán parte de sus funciones habituales durante la vida de su contrato. Asimismo, tendrán derecho a percibirlo durante el período de disfrute de sus vacaciones.

Los trabajadores de nuevo ingreso quedarán sujetos a la presente disposición siempre que la empresa les requiera la ejecución de este cometido.

51.3. Las personas trabajadoras cualquiera que sea su modalidad de contratación, realizarán diariamente, además de las funciones propias y habituales de su categoría, las de ejecución de las 76 camas de personal de la plantilla del Complejo Hospitalario Ntra. Sra. de la Candelaria y Hospital del Tórax, que pernocte en el mismo por razones de trabajo.

En ningún caso y bajo ningún concepto, harán camas que correspondan a los enfermos, labor cuya ejecución corresponde y es de exclusiva competencia del personal sanitario del centro.

* Tal operación se llevará a cabo:

1. Con sujeción a las órdenes e instrucciones que al efecto sean dadas por los encargados de la empresa y con arreglo a las siguientes normas:

a. La empresa confeccionará un cuadrante y nombrará por períodos mensuales el grupo de trabajadores que se ocuparán cada mes de realizar las tareas objeto de este acuerdo. Dicho grupo estará compuesto por 16 personas, alternativamente cada mes, y en los mismos figurará al menos dos personas del turno de tarde,

b. El cuadrante que al efecto elabore la empresa, con el personal que se presente voluntariamente será presentado al personal para su aprobación.

c. Constituidos los grupos, los trabajadores prestarán su conformidad quedando comprometido el grupo en su conjunto, durante el mes que le corresponda, a ejecutar diariamente las camas asignadas dentro de la jornada laboral ordinaria y en el momento más oportuno que por los encargados les sea indicado.

d. En los casos de ausencia prolongada, enfermedad, accidente o baja de algún trabajador, en el mes en que el grupo preste este servicio, si el trabajador no es sustituido, el importe de los gastos compensatorios que a él corresponda, será distribuido entre los demás componentes del grupo, para ello, será notificado por el propio grupo al encargado para su abono en el mes correspondiente o en el siguiente.

2. Las personas trabajadoras percibirán por la prestación de este servicio durante los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 un plus de ejecución de camas por el importe recogido en las tablas de retribuciones anexas a este convenio, Tabla salarial II.

3. El número de personas referenciado en el párrafo 1a será revisado si se produce un aumento en el número de camas, de tal forma que por cada diez camas adicionales se añadiría una persona.

4. Este artículo será de aplicación desde la publicación del presente convenio colectivo.

Esta es una actividad no reglada en el sector de limpieza de edificios y locales.

Artículo 52. Inaplicación de condiciones.

Para la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo se estará al contenido de lo establecido en el artículo 82.3 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.

Todas las discrepancias que se produzcan en relación con la no aplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

A partir del 01 de noviembre de 2024, la empresa garantiza para la estabilidad en los puestos de trabajo, la cantidad de 254.680 horas anuales por trabajadores de contrato indefinidos a jornada completa durante la vigencia del presente Convenio.

Las horas acordadas (254.680 horas) serán incrementadas a razón de 3.234 horas por año, el 01/11/2025, el 01/11/2026 y el 01/11/2027. Cerrando el año 2027 con un total de 264.382 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Asimismo, y en relación con el procedimiento de conflicto colectivo que se seguía en el Juzgado de lo Social número, 7 autos 1033/2010 y ejecución 300/11, se acuerda por la parte social, el asumir las siguientes funciones, con los condicionantes especificados a continuación:

Los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, realizarán diariamente, además de las funciones propias de su categoría las correspondientes a lo que se entiende como funciones auxiliares propias del centro de trabajo y que se detallan a continuación:

- Traslado de cubos: Retirada del contenedor de residuos infecciosos una vez cerrado y etiquetado desde la habitación del enfermo y hasta el vertedero de enfermería.
- Limpieza de aparataje: Limpieza diaria de los pies de suero, sillas de ruedas, camillas, carro de curas o de medicación, mesas de quirófano, potros de paritorio, cables, monitores y demás aparataje de quirófano.
- Limpieza de colchones y almohadas (incluidos colchones especiales)

1. La empresa abonará un máximo de 32 pluses de servicios auxiliares, a 32 personas trabajadoras que, de firma voluntaria se adscribiesen a realizar tales funciones.
2. El número de 32 personas trabajadoras se corresponde con la situación y las condiciones de este servicio en el momento de la firma del presente convenio colectivo.
3. Se determinarán los puestos que realizan dichas funciones, mediante cuadrante mensual de carácter rotatorio. Para percibir este plus, se deben realizar las funciones auxiliares que lo retribuyen, percibiéndolo en su totalidad, con independencia de que la persona trabajadora, por organización del servicio, realice otras funciones a parte de las remuneradas por el citado plus.
4. El plus de servicios auxiliares se retribuye a razón de 50 euros mensuales para el año 2023 y hasta el mes de octubre del año 2024. Siendo esta cantidad modificada a 90 euros mensuales a partir del uno de noviembre de 2024, careciendo esta modificación de carácter retroactivo.
5. El concepto retributivo será denominado en el recibo de salario como “plus por funciones auxiliares”

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA:

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Comisión de Igualdad.

En el seno de la Comisión Paritaria de este convenio se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por ocho miembros, designando la organización empresarial y sindicales firmantes los miembros cada una ellas. La representación sindical se regirá por el porcentaje de representación en el momento del inicio de la negociación del Convenio Colectivo, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capítulo, así como de las que pudiera haber en los planes de igualdad en la empresa.

2. Principio de igualdad de trato y oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

3.1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

3.2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Convenio y en la clasificación de funciones y niveles a negociar durante la vigencia del mismo, debe basarse en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos, excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3.3. Promoción profesional. Se realizará mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

4. Formación profesional.

En las acciones formativas las empresas garantizarán a su personal el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores/as del sexo menos representado.

5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener el presente Convenio en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, se promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, las partes negociadoras adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. Demás condiciones de trabajo. Facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los/as trabajadores/as, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en la empresa la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, ni situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Los planes de igualdad de la empresa adjudicataria de los servicios de la limpieza del Hospital Universitario Nuestra Señora de La candelaria y H. del Tórax.

1. La empresa quedará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, deberá contar con un Plan de Igualdad, debidamente registrado, en que se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Cada una de las empresas concesionarias, que gestionen el servicio de limpieza del Hospital Universitario de Nuestra Señora de la Candelaria y Hospital del Tórax durante la vigencia de este convenio, deberán de poner a disposición del Comité de Empresa el Plan de Igualdad que tengan en vigor, debidamente registrado y negociado en un ámbito estatal o autonómico para Canarias y para el CNAE de limpieza.

En el caso de no disponer de Plan de Igualdad, la empresa concesionaria deberá de elaborarlo de manera específica para el centro de trabajo, debidamente negociado con la comisión de igualdad y, registrarlo en el REGCON.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:

Se limita la externalización en este servicio, a una subcontrata de limpieza.

Las funciones que se podrán realizar a través de esa subcontrata, serán las que no están retribuidas con pluses específicos que se apliquen al personal vinculado al presente Convenio.

Así mismo el número máximo con el que podrá contar la subcontrata será de 20 trabajadores a jornada completa.

Se creará una comisión de seguimiento, comprometiéndose las partes a mantener reuniones periódicas, que garanticen el seguimiento de las ubicaciones asignadas del personal de la subcontrata y poder fijar así las funciones a desarrollar.

Se creará un reglamento que regule el funcionamiento de dicha comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Se acuerda que se mantendrá una reunión entre la representación empresarial y la representación social, en el primer semestre del año 2024, con el objeto de trasladar las conclusiones de cada una de las partes (comité y empresa), que en dicha reunión se pudieran alcanzar, en relación con la necesidad de que el centro implemente las medidas necesarias en los futuros pliegos para que se pueda hacer frente al lavado de ropa de los empleados del servicio de limpieza del centro.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Se acuerda por las partes realizar una progresión económica adecuada que mejore las condiciones salariales de los trabajadores adscritos al servicio descrito en el ámbito de aplicación del convenio. Para ello se hace necesario establecer un régimen transitorio y paulatino de aplicación de los incrementos acordados desde el 01 de noviembre de 2024, de este modo, las subidas pactadas serán de aplicación, con carácter retroactivo al 01.11.2024, a las relaciones laborales adscritas al Servicio de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dicho servicio, activándose en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato administrativo de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, o en su caso, cuando se inicie por el nuevo concesionario el nuevo servicio, siempre aplicable para la nueva empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso, y con carácter retroactivo al 01.11.2024. Es decir, en el mismo mes de la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo concurso sea quien sea, abonará a los trabajadores/as todas las retribuciones correspondientes a las tablas pactadas y los atrasos que se generen, con fecha de efectos 1 de noviembre de 2024.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, en el mes de noviembre de 2024 se abonará el 50%, acordado en tablas, de la paga extra con devengo 01 de noviembre a 30 de abril (Paga de abril), liquidándose posteriormente entre la empresa entrante y saliente y evitando así retrasar su cobro a las personas trabajadoras.

Resultando siempre de aplicación como marco normativo el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En el caso que las horas compensatorias de descanso del sábado, si por necesidades del servicio, dicho descanso no se pudiera disfrutar en el transcurso del año natural, en tal caso no se aplicaría la limitación establecida en el artículo 15 de su disfrute antes de marzo y dicho descanso se podrá disfrutar hasta diciembre del año siguiente. Si el cómputo de esas horas diera lugar a descansar un día completo este se podrá disfrutar, si así lo solicitara el trabajador, por días completos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Con el fin de no causar perjuicio alguno a las personas trabajadoras, el texto del presente convenio será de aplicación inmediata en el momento de producirse su firma por la Comisión Negociadora, respetando la retroactividad y activación de determinadas cláusulas y disposiciones especificadas en el mismo, y sin perjuicio de su debido registro en el Registro General de Convenios Colectivos y su publicación en el Boletín oficial de la provincia de Tenerife.

ANEXO V

MODELO DE SOLICITUD DE LICENCIAS

TRABAJADOR.....`

CATEGORÍA

De conformidad con lo previsto en el artículo 19 del vigente Convenio Colectivo, vengo a hacer uso del derecho de licencia de días, como consecuencia de

Desde el día hasta el díaambos inclusive.

En Santa Cruz de Tenerife, a de de 20...

La Empresa El

Trabajador.

ANEXO VI

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

La empresa solicita de sus servicios en la categoría de durante el siguiente período

En Santa Cruz de Tenerife, a de de 20 LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

ANEXO VII

DECLARACIÓN JURADA

Que presenta D/Dª Con D.N.I. nºcon categoría profesional de

QUE JURO POR MI HONOR Y BAJO MI RESPONSABILIDAD Y EN CONCEPTO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE, lo siguiente:

Que D/Dª

.....

.....

.....


..... Lo que hago constar con mi firma

para que surta efectos ante la Dirección de la empresa y especialmente en cumplimiento del artículo 19 del vigente Convenio Colectivo para el personal de limpieza del Complejo Hospital Universitario Nuestra Señora de la Candelaria, en lo relativo a la acreditación del parentesco que me une con la persona ante reseñada.

En Santa Cruz de Tenerife, a de de 20...

ANEXO VIII

HOJA DE RUTA




CONDUCTOR			
FECHA		HORA ENTRADA	
KM			

TRAYECTO		
VIAJE	ORIGEN	DESTINO
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

OBSERVACIONES:	HORA SALIDA
	KM

HOJA DE RUTA

COMPROBACIÓN DEL VEHICULO



NIVELES		max/med/min
	ACEITE	
	LIQUIDO DE FRENOS	
	CONBUSTIBLE	
	REFRIGERANTE	
ILUMINACION		bien/mal
	POSICIÓN	
	CRUCE	
	LARGAS	
	MARCHA ATRÁS	
	FRENO	
	NIEBLA	
RUEDAS		bien/mal
	DELANTERAS	
	TRASERAS	
CAVA		limpio/golpes
	INTERIOR	
	EXTERIOR	
CABINA		limpio/golpes
	EXTERIOR	
	INTERIOR	
PLATAFORMA		bien/mal
	FUNCIONAMIENTO	
	ESTADO	
	MANDOS	
EXTINTOR		bien/mal
	CADUCIDAD	
	PRESION	
TELEFONO		bien/mal
	TELEFONO	
	CARGADOR Y CABLE	

Observaciones sobre el vehículo:

BOTIQUÍN		bien/mal
	BOTIQUÍN	

TABLA SALARIAL ANEXO I

SUBIDA 0,5% en bolsa de vacaciones

AÑO CALCULO	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA1	PLUS NOCTURNO	BOLSA VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA JUNIO	PAGA SEPTIEMBRE	PAGA DICIEMBRE	TOTAL AÑO FINAL
2023	I	Jefe de Servicio	826,86€	82,67€	436,99€	57,53€	88,68€	30,46€	391,13€	298,53€	1.263,85€	1.263,85€	1.263,85€	1.263,85€	23.208,47€
		Encargado/a Gral.	793,69€	73,37€	436,99€	57,53€	88,68€	65,45€	391,13€	290,69€	1.170,69€	1.170,69€	1.170,69€	1.170,69€	21.633,34€
2023	II	Supervisor/a	721,34€	72,15€	436,99€	57,53€	88,68€	65,11€	391,13€	289,63€	1.158,33€	1.158,33€	1.158,33€	1.158,33€	21.419,66€
		Encargado/a de grupo	696,74€	69,66€	436,99€	57,53€	88,68€	67,51€	391,13€	288,85€	1.133,73€	1.133,73€	1.133,73€	1.133,73€	20.997,80€
2023	III	Conductor-limpiador	703,90€	70,39€	344,74€	57,53€	88,68€	92,61€	391,13€	280,88€	1.048,64€	1.048,64€	1.048,64€	1.048,64€	19.662,25€
		Especialista	692,12€	69,22€	344,74€	57,53€	88,68€	90,54€	391,13€	279,86€	1.036,86€	1.036,86€	1.036,86€	1.036,86€	19.456,64€
		Responsable de equipo	686,54€	68,63€	344,74€	57,53€	88,68€	93,09€	391,13€	279,39€	1.031,27€	1.031,27€	1.031,27€	1.031,27€	19.362,32€
		Peon Especializado	683,59€	68,39€	344,74€	57,53€	88,68€	95,79€	391,13€	279,18€	1.028,63€	1.028,63€	1.028,63€	1.028,63€	19.315,97€
		Limpiador/a	666,98€	66,75€	344,74€	57,53€	88,68€	94,81€	391,13€	277,72€	1.011,71€	1.011,71€	1.011,71€	1.011,71€	19.026,85€

SUBIDA 0,5% en BV + COBRO 50% de Paga Extra 5

AÑO CALCULO	GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS RESIDENCIA	PLUS DISTANCIA	PLUS DISTANCIA1	PLUS NOCTURNO	BOLSA VACACIONES	PAGA MARZO	PAGA JUNIO	PAGA SEPTIEMBRE	1/7 PAGA ABRIL 2025	TOTAL AÑO FINAL
2024	I	Jefe de Servicio	826,86€	82,67€	436,99€	57,53€	88,68€	30,46€	391,13€	414,57€	1.263,85€	1.263,85€	1.263,85€	631,99€	23.956,43€
		Encargado/a Gral.	793,69€	73,37€	436,99€	57,53€	88,68€	65,45€	391,13€	398,86€	1.170,69€	1.170,69€	1.170,69€	585,35€	22.326,85€
2024	II	Supervisor/a	721,34€	72,15€	436,99€	57,53€	88,68€	65,11€	391,13€	396,72€	1.158,33€	1.158,33€	1.158,33€	579,17€	22.105,92€
		Encargado/a de grupo	696,74€	69,66€	436,99€	57,53€	88,68€	67,51€	391,13€	395,16€	1.133,73€	1.133,73€	1.133,73€	566,87€	21.670,97€
2024	III	Conductor-limpiador	703,90€	70,39€	344,74€	57,53€	88,68€	92,61€	391,13€	379,19€	1.048,64€	1.048,64€	1.048,64€	524,32€	20.284,88€
		Especialista	692,12€	69,22€	344,74€	57,53€	88,68€	90,54€	391,13€	377,14€	1.036,86€	1.036,86€	1.036,86€	518,43€	20.072,35€
		Responsable de equipo	686,54€	68,63€	344,74€	57,53€	88,68€	93,09€	391,13€	376,20€	1.031,27€	1.031,27€	1.031,27€	515,64€	19.974,77€
		Peon Especializado	683,59€	68,39€	344,74€	57,53€	88,68€	95,79€	391,13€	375,77€	1.028,63€	1.028,63€	1.028,63€	514,32€	19.926,88€
		Limpiador/a	666,98€	66,75€	344,74€	57,53€	88,68€	94,81€	391,13€	372,85€	1.011,71€	1.011,71€	1.011,71€	505,86€	19.627,84€

TABLA SALARIAL ANEXO II

2023 - 2026

CONCEPTOS

TRAB. DOMINGOS Y FESTIVOS	45,15
TRAB. 25 DIC., 1 y 6 ENERO	90,27
TRAB. NOCHES 24, 31 DIC. Y 5 ENERO	112,84
PLUS MANUPULACIÓN ROPA	152,97
PLUS EJECUCIÓN CAMAS	163,21
PLUS CONDUCTOR 1ª (Camión de más de 7.500 Kg.)	85,84
PLUS CONDUCTOR 2ª (Camión entre 3.500 y 7.500 Kg.)	51,01

TABLA SALARIAL ANEXO III

ANTIGÜEDAD 2023 - 2026

CATEGORÍA	con vencimiento hasta el 31-12-1994	con vencimiento desde el 01-01-1995
JEFE DE SERVICIO	30,66	30,46
ENCARGADO GENERAL	27,32	27,05
SUPERVISOR DE ZONA	26,90	26,63
SUPERVISOR DE SECTOR	26,54	26,26
ENCARGADO DE GRUPO	25,98	25,76
CONDUCTOR LIMPIADOR	26,25	26,00
REPONSABLE DE EQUIPO	25,63	25,36
ESPECIALISTA	25,83	25,56
PEON ESPECIALIZADO	25,53	25,29
LIMPIADOR/A	24,90	16,29

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

3779

172123

Código 38002262011992.

VISTO el texto de la Modificación del Convenio Colectivo de la empresa SAMYL FACILITY SERVICES, S.L. (LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO LA CANDELARIA Y HOSPITAL DEL TÓRAX), suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Santa Cruz de Tenerife, a diez de julio de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, P.S., LA VICECONSEJERA DE EMPLEO (Orden de la Consejería de Turismo y Empleo nº 361/2025, de 18 de junio), Isabel León Villalobos, documento firmado electrónicamente.

ACTA DE REUNIÓN

ASISTENTES

Por CC.OO.:

- Isaac Gutiérrez Expósito
- Manuel de los Reyes Hernández Pérez
- Antonio David García Vera
- Francisco José Correa Padrón
- Alejandro Yanes Perdomo
- Francisco Manuel Montesino Rodríguez
- Ana María Cedres Hernández
- Asesor:
- José Francisco China Ossorio

Por UGT:

- María Brito Rodríguez
- José Santana Salazar
- María Adelaida Expósito González

Por I.C.

- Francisco J. Afonso Hernández
- José Antonio Rodríguez García

Por la empresa SAMYL FACILITY SERVICES: S.L

- Pablo Gutiérrez Pérez de Lis

En Santa Cruz de Tenerife a, 28 de marzo de 2025, reunidas las personas que se relacionan al margen del presente escrito, en los locales del Hospital del Tórax salvo Pablo Gutiérrez Pérez de Lis quien se conecta por videoconferencia, a fin de tratar el siguiente punto del orden del día:

Modificación de la Disposición Final Sexta del vigente convenio colectivo de la empresa SAMYL FACILITY SERVICES; S.L. (limpieza del Hospital Universitario de la Candelaria y Hospital del Tórax para los años 2023-2027 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, número 24, viernes 23 de febrero de 2024.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para llegar al siguiente

ACUERDO

En aras de dar cumplimiento a las actas de acuerdo entre la RLPT y la Empresa Samyl facility Services, S.L. fechadas el 24 y 28 de marzo de 2025 respectivamente, El comité de empresa y la empresa por unanimidad acuerda la modificación de la Disposición Final Sexta del citado convenio.

Dicha Disposición Final Sexta recogida en el convenio colectivo expresa literalmente lo siguiente:

***“Se acuerda por las partes realizar una progresión económica adecuada que mejore las condiciones salariales de los trabajadores adscritos al servicio descrito en el ámbito de aplicación del convenio. Para ello se hace necesario establecer un régimen transitorio y paulatino de aplicación de los incrementos acordados desde el 01 de noviembre de 2024, de este modo, las subidas pactadas serán de aplicación, con carácter retroactivo al 01.11.2024, a las relaciones laborales adscritas al Servicio de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dicho servicio, activándose en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato administrativo de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, o en su caso, cuando se inicie por el nuevo concesionario el nuevo servicio, siempre aplicable para la nueva empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso, y con carácter retroactivo al 01.11.2024. Es decir, en el mismo mes de la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo*”**

concurso sea quien sea, abonará a los trabajadores/as todas las retribuciones correspondientes a las tablas pactadas y los atrasos que se generen, con fecha de efectos 1 de noviembre de 2024.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, en el mes de noviembre de 2024 se abonará el 50%, acordado en tablas, de la paga extra con devengo 01 de noviembre a 30 de abril (Paga de abril), liquidándose posteriormente entre la empresa entrante y saliente y evitando así retrasar su cobro a las personas trabajadoras.

Resultando siempre de aplicación como marco normativo el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”.

La modificación a la que se llega acuerdo por unanimidad de ambas partes es la siguiente:

Se acuerda por las partes realizar una progresión económica adecuada que mejore las condiciones salariales de los trabajadores adscritos al servicio descrito en el ámbito de aplicación del convenio. Para ello se hace necesario establecer un régimen transitorio y paulatino de aplicación de los incrementos acordados desde el 01 de noviembre de 2024, de este modo, las subidas pactadas serán de aplicación, con carácter retroactivo al 01.11.2024, a las relaciones laborales adscritas al Servicio de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, desde el inicio y puesta en marcha del nuevo contrato administrativo que se adjudique para la prestación de dicho servicio, activándose en el mismo momento de la firma del inicio del nuevo contrato administrativo de limpieza del Hospital de Nuestra señora de la Candelaria, o en su caso, cuando se inicie por el nuevo concesionario el nuevo servicio, siempre aplicable para la nueva empresa concesionaria, sea quien sea, que resulte adjudicataria en el concurso, y con carácter retroactivo al 01.11.2024. Es decir, en los tres primeros días de la fecha de inicio del nuevo servicio, la empresa concesionaria que resulte adjudicataria en el nuevo concurso sea quien sea, abonará a los trabajadores/as todas las retribuciones correspondientes a las tablas pactadas y los atrasos que se generen, con fecha de efectos 1 de noviembre de 2024.

Con independencia de lo expuesto anteriormente, en el mes de noviembre de 2024 se abonará el 50%, acordado en tablas, de la paga extra con devengo 01 de noviembre a 30 de abril (Paga de abril), liquidándose posteriormente entre la empresa entrante y saliente y evitando así retrasar su cobro a las personas trabajadoras.

Resultando siempre de aplicación como marco normativo el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”.

Por último, se autoriza a D. JOSE FRANCISCO CHINEA OSSORIO, con DNI: ***6336** en su condición de Secretario General de CC.OO. del Hábitat de Canarias, al registro de la presente acta y resto de documentación ante el Registro y Depósitos de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Y no teniendo más asuntos que tratar, firman la presente acta los asistentes.