

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: UTE LIMPIEZA CENTROS SAS LOTE 3
(HOSPITAL UNIVERSITARIO DE PUERTO REAL)**

Expediente: 11/01/0288/2022

Fecha: 29/11/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ARMANDO NEVADO LORENZO

Código 11002521011994.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE PUERTO REAL (CÁDIZ), con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 26-09-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19-10-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE PUERTO REAL (CÁDIZ), en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 29 de noviembre de 2022. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, FDO.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO "HOSPITAL UNIVERSITARIO" DE PUERTO REAL (CÁDIZ)
CUESTIONES GENERALES

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla del Centro Hospitalario Universitario de Puerto Real (Cádiz) y la Empresa CLECE S.A concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado Centro Hospitalario.

ART. 2º.- AMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, comenzando el

día 1 de Enero de 2021 y terminando su vigencia el 31 de Diciembre del 2025, independientemente de la publicación en el B.O.P.

Dicho Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación y se aplicará en todo su contenido a las personas trabajadoras, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio, sirviendo como base en su globalidad para la próxima negociación.

ART. 3º.- AMBITO FUNCIONAL Y DE APLICACIÓN.-

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo se aplicarán a las personas trabajadoras encuadrados/as en las categorías profesionales que figuran en la tabla salarial del mismo, así como cuantas personas trabajadoras puedan incorporarse a la Empresa, por cualquiera modalidad de contratación.

ART. 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

ART. 5º.- TABLA DE SALARIOS E INCREMENTOS.-

TABLA SALARIAL 2021	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Salario Base	35,22	36,00	35,22	1.157,08	1.305,34	1.114,36
Premio de asistencia	16,54	16,54	16,54	16,54	16,54	16,54
Plus Nocturnidad	8,81	9,00	8,81	289,27	326,34	278,59
Fest y extras	18,64	18,64	18,64	18,64	18,64	18,64
Plus asistencia	2,07	2,07	2,07	2,07	2,07	2,07
Plus pensidad	5,29	5,29	5,29	5,29	5,29	5,29
1ª Horas extra	12,35	12,35	12,35	12,35	12,35	12,35
Plus domingos	14,18	14,18	14,18	14,18	14,18	14,18
Plus Transporte	1,70	1,70	1,70	1,70	1,70	1,70
Precio bolsa vacaciones	54,12	54,12	54,12	54,12	54,12	54,12
Otros conceptos.						
SAB. Y DOM.						67,65
FESTIVO						74,42
FESTIVO NOCHE						106,29
MORA						42,62
TABLA SALARIAL 2022 (+3,00%)						
Salario Base	36,28	37,08	36,28	1.191,79	1.344,50	1.147,79
Premio de asistencia	17,04	17,04	17,04	17,04	17,04	17,04
Plus Nocturnidad	9,07	9,27	9,07	297,95	336,13	286,95
Fest y extras	19,20	19,20	19,20	19,20	19,20	19,20
Plus asistencia	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13	2,13
Plus pensidad	5,45	5,45	5,45	5,45	5,45	5,45
1ª Horas extra	12,72	12,72	12,72	12,72	12,72	12,72
Plus domingos	14,61	14,61	14,61	14,61	14,61	14,61
Plus Transporte	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Precio bolsa vacaciones	55,74	55,74	55,74	55,74	55,74	55,74
Otros conceptos.						
SAB. Y DOM.						69,68
FESTIVO						76,65
FESTIVO NOCHE						109,48
MORA						42,62
TABLA SALARIAL 2023 (+1,50%)						
Salario Base	36,82	37,64	36,82	1.209,67	1.364,67	1.165,01
Premio de asistencia	17,29	17,29	17,29	17,29	17,29	17,29
Plus Nocturnidad	9,21	9,41	9,21	302,42	341,17	291,25
Fest y extras	19,49	19,49	19,49	19,49	19,49	19,49
Plus asistencia	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16	2,16
Plus pensidad	5,53	5,53	5,53	5,53	5,53	5,53
1ª Horas extra	12,91	12,91	12,91	12,91	12,91	12,91
Plus domingos	14,82	14,82	14,82	14,82	14,82	14,82
Plus Transporte	1,78	1,78	1,78	1,78	1,78	1,78
Precio bolsa vacaciones	56,58	56,58	56,58	56,58	56,58	56,58
Otros conceptos.						
SAB. Y DOM.						70,72
FESTIVO						77,80
FESTIVO NOCHE						111,12
MORA						42,62

TABLA SALARIAL 2024 (+1,75%)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Salario Base	37,47	38,29	37,47	1.230,84	1.388,55	1.185,40
Premio de asistencia	17,59	17,59	17,59	17,59	17,59	17,59
Plus Nocturnidad	9,37	9,57	9,37	307,71	347,14	296,35
Fest y extras	19,83	19,83	19,83	19,83	19,83	19,83
Plus asistencia	2,20	2,20	2,20	2,20	2,20	2,20
Plus pensidad	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63	5,63
1ª Horas extra	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14	13,14
Plus domingos	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08
Plus Transporte	1,81	1,81	1,81	1,81	1,81	1,81
Precio bolsa vacaciones	57,57	57,57	57,57	57,57	57,57	57,57
Otros conceptos.						
SAB. Y DOM.						71,96
FESTIVO						79,16
FESTIVO NOCHE						113,07
MORA						42,62
TABLA SALARIAL 2025 (+2,75%)						
Salario Base	38,50	39,35	38,50	1.264,69	1.426,73	1.217,99
Premio de asistencia	18,08	18,08	18,08	18,08	18,08	18,08
Plus Nocturnidad	9,62	9,84	9,62	316,17	356,68	304,50
Fest y extras	20,37	20,37	20,37	20,37	20,37	20,37
Plus asistencia	2,26	2,26	2,26	2,26	2,26	2,26
Plus pensidad	5,78	5,78	5,78	5,78	5,78	5,78
1ª Horas extra	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50	13,50
Plus domingos	15,50	15,50	15,50	15,50	15,50	15,50
Plus Transporte	1,86	1,86	1,86	1,86	1,86	1,86
Precio bolsa vacaciones	59,15	59,15	59,15	59,15	59,15	59,15
Otros conceptos.						
SAB. Y DOM.						73,94
FESTIVO						81,34
FESTIVO NOCHE						116,17
MORA						42,62

(1) LIMPIADOR (2) ESPECIALISTA (3) AUX. ADVO. (4) ENC. GRUPO / EDF. (5) ENCAR. GRAL. (6) RESP. EQUIPO

INCREMENTOS Y REVISIONES SALARIALES.-

A) Para el año 2021 (01/01/2021 al 31/12/2021) se establece:

- Un incremento del 0%, es decir, para el año 2021 las personas trabajadoras afectados por este convenio percibirán la tabla salarial del año 2020.
- Plus no consolidable de 200 euros brutos, pagadero al mes siguiente de publicación del Convenio en el Boletín correspondiente, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante el año 2021 independientemente de incapacidades temporales y vacaciones.

B) Para el año 2022 (01/01/2022 al 31/12/2022) se establece:

- 3% de incremento sobre las tablas salariales de 2021 (sin el plus no consolidable de 200 euros brutos), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.
- Incremento derivado de la activación de un 25% del quinto trienio de antigüedad, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, con independencia del momento concreto de publicación del convenio.

C) Para el año 2023 (01/01/2023 al 31/12/2023) se establece:

- 1,50% de incremento sobre las tablas salariales de 2022, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.
- Plus no consolidable de 100 euros brutos, pagadero una única vez en la nómina de diciembre de 2023, en proporción a la jornada y al tiempo trabajado durante el año 2023 independientemente de incapacidades temporales y vacaciones.
- Incremento derivado de la activación de un 50% del quinto trienio de antigüedad.

D) Para el año 2024 (01/01/2024 al 31/12/2024) se establece:

- 1,75% de incremento sobre las tablas salariales de 2023 (sin el plus no consolidable de 100 euros brutos), siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.
- Incremento derivado de la activación de un 75% del quinto trienio de antigüedad.

E) Para el año 2025 (01/01/2025 al 31/12/2025) se establece:

- 2,75% de incremento sobre las tablas salariales de 2024, siendo de aplicación a todos los conceptos económicos y salariales del convenio.
- Incremento derivado de la activación de un 100% del quinto trienio de antigüedad.

ART. 6º.- ESTRUCTURA DE RETRIBUCIONES.-

Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional de los servicios laborales pactados. En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los componentes del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- a) Personales: Antigüedad, Conocimientos Especiales, Plus de Transporte.
- b) De Puesto de Trabajo: Penosidad, Toxicidad, Peligrosidad, Nocturnidad.
- c) Por Calidad o Cantidad de Trabajo: Horas Extraordinarias, Asistencia, Festivos.
- d) De Vencimiento Superior al Mes: Gratificaciones Extraordinarias, Premio Asistencia.

El recibo de salario y abono de haberes: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

Queda establecida como fecha límite para el abono de las retribuciones el día 3 del mes siguiente al que corresponda la nómina.

La empresa queda obligada que antes del día 10 de cada mes, efectúe una regularización de las diferencias que existan correspondientes al devengo de la nómina anterior, el abono se realizará mediante transferencia bancaria.

Los finiquitos, liquidaciones y toda la documentación que las personas trabajadoras con contrato de interinidad necesitan para su entrega en el INEM, la empresa lo entregará en los diez días siguientes a la terminación de su relación contractual.

La empresa se obliga a que cualquier abono de las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se realice siempre por transferencia bancaria.

ART. 7º.- PREMIO ANTIGÜEDAD.-

Al objeto de premiar la vinculación a la empresa se establece dicho premio de antigüedad en la cuantía del 4% del salario base del trabajador/a por cada tres años de servicios en la empresa, con tope máximo del 20% del salario base de cada momento (15 años de antigüedad), no obstante el quinto trienio comenzará su derecho y devengo a partir del año 2022, en los porcentajes e importes recogidos en el artículo quinto, relativo a los incrementos salariales, siendo aplicable de la siguiente manera:

AÑO DEVENGO 5º TRIENIO	PORCENTAJE
2022	25%
2023	50%
2024	75%
2025	100%

ART. 8º.- PRIMA DE ASISTENCIA AL TRABAJO.-

Se establece una prima de asistencia y asiduidad al trabajo que se abonará por día efectivo de trabajo para todo el personal sin distinción de categoría en las siguientes cuantías:

Años	2021	2022	2023	2024	2025
Euros brutos/día	2,07	2,13	2,16	2,20	2,26

ART. 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias fijas las correspondientes a los meses de Julio, Diciembre, Marzo y Octubre que ascenderán al importe de 30 días de salario base más antigüedad para cada una de ellas. La paga de octubre se abonará el 15 de Octubre de cada año.

Las fechas de devengo de las Pagas Extraordinarias serán las siguientes:

Paga de Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Marzo: del 1 de Enero al 31 de Diciembre abonándose el 15 de Marzo del año siguiente.

Paga de Octubre: del 1 de Octubre del año anterior al 30 de Septiembre del año en que se abona.

Las gratificaciones extraordinarias de Diciembre, Marzo y Octubre no se verán mermadas en su cuantía (30 días de salario base más antigüedad para Diciembre y Marzo Octubre) en los casos de I.T común.

ART. 10º.- PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS.-

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio hubieran de realizar sus labores en periodos nocturnos, se les abonará un plus de nocturnidad consistente en un 25% de su salario base. Se considera trabajo el comprendido entre las 22'00 horas y las 06'00 horas de la mañana.

ART. 11º.- PLUS DE TRANSPORTE.-

El Plus de Transporte ascenderá a lo establecido en las tablas correspondientes para toda la plantilla sin distinción de categorías y proporcional a los días efectivamente trabajados. Dicho Plus es de naturaleza extra salarial.

Años	2021	2022	2023	2024	2025
Euros brutos/ día	1,70	1,75	1,78	1,81	1,86

El Plus de Traslado que percibe el personal procedente del Hospital de Mora, queda congelado en 42,62 Euros / mes pagaderas por 11 mensualidades.

ART. 12º.- INDEMNIZACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras el 100% de Base de Cotización desde el primer día en los casos de Accidente Laboral y por el Ingreso en un Centro Hospitalario; así como por la posterior convalecencia tras el ingreso hospitalario.

En los supuestos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el 100% del Salario Base y Antigüedad a partir del primer día del cuarto mes de la baja, y mientras el trabajador permanezca en dicha situación y esté de alta en la Empresa.

ART. 13º.- PRENDAS DE TRABAJO.-

Se establece como fecha tope de entrega de las prendas de trabajo, mediados del mes de febrero de cada año.

De todo el calzado ortopédico, plantillas, etc., prescrito por un facultativo, la empresa asumirá su coste y se le abonará al trabajador/a previa presentación de la factura correspondiente.

La empresa queda obligada a la entrega inmediata de las prendas de trabajo (ropa y calzados), que estén deterioradas, estropeadas, etc., del trabajador/a que así lo solicite y una vez que sean repuestas, podrá entregar a requerimiento de la empresa las prendas deterioradas.

Toda persona trabajadora tendrá derecho a recibir dos uniformes completos

y dos pares de zapatos cada año, que serán adecuados para el trabajo que desarrollen y aquellos/as que lo soliciten en vez de zapatos, podrán solicitar zancos de goma.

Se suministrará una rebeca cada año.

Las personas trabajadoras que tengan que realizar funciones en el exterior se les facilitarán prenda de agua y abrigo, estableciéndose la entrega cada 2 años.

La empresa enviará la tela y abonará la factura para que las trabajadoras que necesiten prendas de trabajo premamá se la confeccionen.

ART. 14º.- LICENCIAS.-

Las personas trabajadoras afectadas por el Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) 17 días naturales por matrimonio del trabajador.
- b) 3 días naturales por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
- c) 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- d) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) 1 día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que ocurra dicho acto dentro de jornada laboral.
- f) 1 día natural en caso de Primera Comunión y Bautismo de hijos, hermanos y nietos.
- g) 7 días de asuntos propios. Los asuntos propios son de libre disposición de las personas trabajadoras
- h) 3 días naturales por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica con ingreso de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad.
- i) Por intervención quirúrgica menor (sin conllevar ingreso hospitalario) las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia retribuida de 1 día natural para el trabajador/a y 2 días naturales para los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.
- j) Por prueba diagnóstica que requiera sedación las personas trabajadoras no tendrán que acudir a su puesto el mismo día de la prueba, siempre con la debida justificación.
- k) Por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de deber público de inexcusable presencia y por asistencia a Consulta Médica, sólo una hora antes y después de la misma.

Los casos mencionados se ampliarán en dos días naturales más siempre que el hecho ocurra fuera de la localidad donde habitualmente resida, excepto en el caso de matrimonio, Primera Comunión y Bautismo.

Maternidad y paternidad: Se establecen dieciséis semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, sea cual sea su sexo. Ambos progenitores disfrutarán 6 semanas, simultánea e ininterrumpidamente con posterioridad al parto. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse de forma ininterrumpida con posterioridad al parto o con anterioridad a este. Opción que deberá realizar el/la trabajador/a mediante solicitud a la empresa.

Lactancia: las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al comienzo o al final de la jornada de trabajo con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad; la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El Derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida se entenderá en los términos que se establecen en el Estatuto de los trabajadores.

ART. 15º.- VACACIONES.-

El periodo de vacaciones será de 23 días laborables y consecutivos para todos los horarios, excepto para el personal de noche que serán 16 días laborables y consecutivos (31 días más o menos naturales para todos los horarios) retribuidos a razón de salario base más antigüedad por el total de días naturales.

Los permisos anuales de vacaciones se disfrutarán en los meses de Julio y Agosto. En caso de que algún trabajador quisiera disfrutarlo en otro periodo lo solicitará por escrito a la empresa. El personal fijo de fin de semana podrá disfrutar sus vacaciones fuera del periodo estival.

La bolsa de vacaciones ascenderá a lo establecido en las tablas correspondientes, siendo esta la siguiente:

Años	2021	2022	2023	2024	2025
Euros brutos	54,12	55,74	56,58	57,57	59,15

El comité confeccionará cuadrante de vacaciones para el personal que elija disfrutar sus vacaciones anuales en los meses de julio y/o agosto, entregándose a la empresa en el primer trimestre del año.

El personal que voluntariamente opte por disfrutar las vacaciones en dos periodos, deberán disfrutar obligatoriamente 12 días laborables en los meses de julio y/o agosto y los 11 días laborables restantes podrán optar entre dos periodos:

- a) de enero a junio, con fecha tope de solicitud a la empresa 1 de junio y periodo b) de septiembre a diciembre con fecha tope de solicitud a la empresa 1 de noviembre. El tope se establece en 6 personas/mes, es decir 3 por quincena.

Será obligación del encargado/a de centro, recibir las peticiones por escrito y establecer el tope por orden de petición, dando copia de las mismas al comité.

En el mes de diciembre, disfrutarán las vacaciones el personal que se incorpore de cualquier supuesto de I.T.

ART. 16º.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.-

El presente plus consistirá en aplicar el 15% sobre el salario base de la categoría de limpiador/a y se abonará por día efectivo de trabajo.

ART. 17º.- JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.-

La jornada máxima queda establecida en 35 horas semanales de lunes a viernes, a razón de 7 horas diarias en jornada continuada y el descanso semanal queda establecido en 2 días siendo los mismos sábados y domingos completos, siendo de aplicación para todo el personal excepto para el personal de noche, cuya distribución semanal queda establecida en 2 días de trabajo y 2 días de descanso a razón de 10 horas diarias los días trabajados. De forma anual a este personal de noche se le liquidará el exceso de jornada a razón de dos días libres.

La necesidad que tenga la empresa de prestar servicio los sábados, domingos y los festivos, se realizará en los términos pactados en el Art. 39º apartado "D".

CALENDARIO LABORAL:

Entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, y en el último mes de cada año, se confeccionará el calendario laboral para el año siguiente:

El Calendario Laboral recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada.

- Horario de trabajo diario (especificando jornadas, jornadas especiales y trabajo a turnos).
- Jornada semanal.
- Descanso durante la jornada.
- Descanso entre jornada y semanal. (La media hora de bocadillo para todos los turnos se considerará jornada efectiva de trabajo).

ART. 18º.- PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS TRABAJADOS.-

Para el personal cuya distribución de jornada contemple los días festivos se les abonará por cada festivo trabajado lo siguiente:

AÑO	EUROS BRUTOS
2021	18,64
2022	19,20
2023	19,49
2024	19,83
2025	20,37

Para el personal cuya distribución de jornada contemple los domingos se les abonará por cada uno de ellos lo siguiente:

AÑO	EUROS BRUTOS
2021	14,18
2022	14,61
2023	14,82
2024	15,08
2025	15,50

Para el personal que en su relación contractual no contemple el trabajar en festivos, el mismo, en caso de que voluntariamente lo realice se abonará a razón de las siguientes cuantías por cada festivo trabajado:

AÑO	EUROS BRUTOS
2021	74,42
2022	76,65
2023	77,80
2024	79,16
2025	81,34

Además de los 14 festivos anuales, serán considerados festivos a todos los efectos, los días 24 y 31 de Diciembre y el 5 de Enero de cada año.

ART. 19º.- INGRESOS.-

El periodo de prueba en caso de ingresos de nuevas personas trabajadoras será de 15 días naturales.

ART.20º.- AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS FISICOS Y PSIQUICOS.-

Las personas trabajadoras con hijos disminuidos físicos o psíquicos percibirán una ayuda de 82,90 Euros brutos anuales, dicho importe queda congelado.

ART. 21º.- CUESTIONES SINDICALES.-

I.- Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal como interlocutores válidos para el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales. Ambas partes manifiestan su intención de potenciar las funciones, atribuciones y facultades de los Organismos respectivos del Personal, que establecen las disposiciones legales, adaptando

el marco legal que las regula a las características de la Empresa.

II.- Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, AMI y ANE, en todo lo concerniente a esta materia, así como todo lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

III.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a partir de la firma del presente Convenio a 27 horas para toda la vigencia del Convenio, acumulables trimestralmente, en vez de las 15 reconocidas por el Estatuto.

IV.- La Empresa vendrá obligada a descontar la Cuota Sindical de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito, y depositaria en la cuenta corriente que éstos indiquen.

V.- RLC y RNT: La empresa tendrá expuesto en el despacho del encargado, a disposición del colectivo a efectos de consulta, los RLC y RNT.

GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS. DERECHOS SINDICALES.-

1º.- Recibir información de la Empresa, que les será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del Sector Económico a que pertenece la Empresa, sobre situación de la producción y evolución probable de empleo.

2º.- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por Acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios en las mismas condiciones que a éstos.

3º.- Emitir informes con carácter previo a la ejecución, por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- b) Reducciones de jornadas, así como traslados totales o parciales de las instalaciones.
- c) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

4º.- Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del "STATUS JURIDICO" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5º.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6º.- Ser informados a todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.

7º.- EJERCER UNA LABOR:

a) De vigilancia en el cumplimiento de la norma vigente en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los actos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulario, en su caso, las acciones legales ante el Empresario y los Organismos y Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo desarrollado en la Empresa, con las particularidades previstas en este Orden por el Artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

8º.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

DERECHOS DE LOS MISMOS

A.- HORAS SINDICALES.- A los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal se les reconocen a partir de la firma del presente Convenio y para su vigencia 27 horas mensuales retribuidas para ejercer su función (A cada uno de ellos).

B.- BOLSA DE HORAS SINDICALES.- Los miembros del Comité de Empresa podrán ceder voluntariamente la totalidad o parte de su cómputo de horas sindicales en 1 o 2 miembros como máximo. Las horas cedidas se deducirán individualmente a cada uno de los miembros del Comité que haga la cesión.

Una vez agotado el número de horas de la bolsa creada, el Comité podrá acordar la creación de una nueva bolsa, siempre respetando el criterio del párrafo anterior.

A la Empresa se le deberá comunicar por escrito, con 15 días de antelación, la creación de esta bolsa así como el mecanismo de uso.

C.- CELEBRACION DE ASAMBLEA.- La Empresa facilitará la celebración de asambleas a las personas trabajadoras en el centro de trabajo cuando sean solicitadas con 48 horas de antelación, disponiéndose de un crédito de 10 horas al año para las mismas.

ART. 22º.- JUBILACION ANTICIPADA Y CONTRATACION LABORAL.-

JUBILACION ANTICIPADA.- Las personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos normativamente exigidos, deseen

acceder a la jubilación anticipada o jubilación parcial con reducción de su jornada, podrán solicitarlo a la empresa quién obligatoriamente deberá atender esta petición. En este supuesto, el interesado deberá solicitarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha deseada de jubilación, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder, en el plazo máximo de hasta los tres meses posteriores a la solicitud, a la contratación de otra persona trabajadora mediante un contrato de relevo.

CONTRATO DE RELEVO.- Se aplicará de acuerdo entre las partes pudiendo, las personas trabajadoras que tengan al menos 60 años y cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, la reducción de jornada podrá incrementarse hasta el 75 por ciento si el trabajador relevista es contratado indefinidamente a jornada completa según lo establecido en el art. 12.6 ET y el art. 10.a) RD 1131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El contrato de relevo podrá tener duración indefinida o determinada, en este caso igual a la del tiempo que le falte al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar su edad de retiro ordinario; deberá ser indefinido cuando la jubilación parcial entrañe una reducción de jornada del 75%, en cuyo caso el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación que le corresponda, de modo que si se extingue con anterioridad el empresario quedará obligado a celebrar un nuevo contrato de las mismas características por el tiempo restante tal y como establece el art. 12.7 del Estatuto de los trabajadores.

CONTRATO DE TRABAJO INTERNO O SUPLENCIA.- Las personas trabajadoras contratados mediante contratos de interinidad o suplencia, tendrán preferencia a ser contratados en la Empresa, siempre que se tenga que establecer una contratación de trabajo fijo de larga duración.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo

ART. 23º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Se nombrará un responsable de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto por parte de la Empresa como por parte de las personas trabajadoras, que cuidarán de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de las personas trabajadoras. Los Delegados de Personal o un miembro de Comité de Empresa, asumirá las funciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.

A todas las personas trabajadoras del Servicio de Limpieza del hospital se les proporcionará por parte de la Empresa un carrito para el traslado de todas las basuras y desperdicios, para el contagio, si lo hubiere, de los mismos hacia los trabajadores.

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En los casos de las personas trabajadoras que tengan la categoría de Especialistas será obligatorio conforme a lo establecido en el Anexo I Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, debido al riesgo de caída de altura.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados las personas trabajadoras afectadas, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de estos y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

ART. 24º.- SEGURO COLECTIVO.-

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo suscribirán una póliza a favor de sus trabajadores que cubrirá las siguientes contingencias:

- Invalidez Total o Absoluta derivada de Accidente de trabajo: 8.456,71 Euros.
- Muerte por Accidente de trabajo: 8.456,71 Euros.

En caso de que durante la formalización o negociación del seguro colectivo, algún trabajador sufra alguna de las contingencias previstas en el presente artículo, la Empresa se verá obligada a abonar la diferencia entre la cuantía que cubriera la Compañía Aseguradora y la establecida en Convenio que pudiera tener el presente Convenio.

El acto de otorgar el grado de invalidez será el que determine la Comisión de Evaluación de Incapacidad (CET).

ART. 25º.- PREMIO DE ASISTENCIA.-

El trabajador/a que no haya tenido ninguna falta de asistencia y dos de puntualidad a lo largo del mes, excepto las derivadas de accidentes de trabajo, se les concederá un premio mensual, en las siguientes cantidades:

Años	2021	2022	2023	2024	2025
Euros brutos/día	16,54	17,04	17,29	17,59	18,08

La falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga desarrollada por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del art. 14º de este Convenio tendrán la consideración de faltas justificadas.

ART. 26º.- EQUIPARACION DE CATEGORIAS.-

La plantilla que realice trabajos con máquinas abrillantadoras, de fregado o de barrido, PDA y trabajos en altura, cuando concurren estos dos supuestos serán equiparados a Especialistas.

Al objeto de evitar discriminación por razón de sexo, la empresa facilitará cursos de formación entre todas las personas trabajadoras que quieran, tanto hombres como mujeres, en el manejo de cualquier maquinaria o nueva tecnología que implante la Empresa en su proceso de trabajo.

ART. 27º.- COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.-

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de los establecidos en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros de cada una de las partes negociadoras del Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

ART. 27º.1.- COMPETENCIA DE LA COMISION MIXTA.-

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivo como individual surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todas las personas trabajadoras y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

ART. 27º.2.- PROCEDIMIENTO DE LA COMISION MIXTA.-

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y las personas trabajadoras con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión de Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

ART. 27º.3.- CONVOCATORIA DE LA COMISION PARITARIA.-

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

ART. 27º.4.- DOMICILIO DE LA COMISION MIXTA PARITARIA.-

El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectiva sede de la Empresa CLECE S.A actual adjudicataria de este servicio y las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en el Hospital Universitario de Puerto Real en Calle Romería, 7, 11510 Puerto Real, Cádiz y la de la Empresa CLECE S.A en Calle Puerto, 11403 Jerez de la Frontera, Cádiz

ART. 27º.5.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial

de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a las personas trabajadoras y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

ART. 28º.- SUBROGACION.-

En los supuestos de que las Empresas acogidas al presente Convenio de titularidad o la concesión pase a una nueva Empresa, ésta quedará obligada a contratar a las personas trabajadoras de la anterior, con los mismos derechos y condiciones económicas y sociales que las personas trabajadoras venían percibiendo en la Empresa anterior.

ART. 29º.- FORMACION PROFESIONAL.-

Por lo que se refiere a la formación profesional de las personas trabajadoras ambas partes acuerdan que se estará a lo dispuesto en los acuerdos o Pactos que, a nivel nacional pueden firmar el Gobierno y las Centrales Sindicales.

Los cursos de formación se harán preferentemente en jornada efectiva de trabajo, si se realizan fuera de la jornada laboral la asistencia no será obligatoria.

ART. 30º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

Cualquier trabajador con una antigüedad mínimo de seis meses en la empresa, tendrá derecho a una excedencia de una duración máxima de tres años, a cuya finalización tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, en el siguiente día, sin más requisitos que el de haber anunciado a su intención de reincorporarse con una antelación mínima también, de dos meses.

Todas aquellas excedencias que se soliciten por un período superior a 3 años, estarán a lo dispuesto en el E.T, artículo 46.2.

ART. 31º.- REDUCCION DE JORNADA VOLUNTARIA.-

Todas las personas trabajadoras afectados por este presente convenio podrán, de forma voluntaria y por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años, reducir su jornada semanal como mínimo un tercio y como máximo un 50% de su jornada.

ART. 32º.- TURNOS.-

Si por necesidades del servicio hubieran de establecerse turnos de trabajo, los mismos serán de carácter rotativo entre todo el personal afectado, y nunca el mismo trabajador podrá efectuar seguidos dos turnos de la misma naturaleza.

En el supuesto de sustituciones de la plantilla en el turno de mañana, los fijos de tarde, de forma voluntaria, pasarán a rotar semanalmente al turno de mañana.

En aquellos casos puntuales en que haya dos personas de distinto turno que quieran rotar entre sí, la Empresa accederá a ello, con un máximo de 6 cambios de este tipo.

En el supuesto de que alguna persona interesada en rotar no encontrara sustituto del otro turno que rote con ella, la Empresa lo comunicará al Comité, teniendo la Empresa en todo momento la capacidad de decisión sobre la conveniencia o no de la mencionada rotación.

ART. 33º.- PRESTAMOS.-

La Empresa dispondrá de un fondo de 3.005,06 Euros cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a las personas trabajadoras que lo soliciten, sin devengar interés alguno.

Las cantidades máximas que se podrán solicitar por parte del colectivo no podrán superar los 601,01 Euros y quienes lo obtengan deberán reintegrarlo por entero en un plazo máximo de 12 meses.

Se confeccionará listado por orden de solicitud, creando entre la Empresa y el Comité los criterios de funcionamiento, salvo para las cuantías, y cuantías de devolución inferiores al máximo establecido, que será de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador/a.

ART. 34º.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.-

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad, siempre que exista acuerdo entre ambos.

En el supuesto de que el trabajador opte a dicho traslado, percibirá, aparte de su salario, una compensación por los gastos de viaje y dietas, tanto los propios como los de los familiares a su cargo. Dichos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador.

La movilidad geográfica deberá ser objeto de un periodo de consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

ART.35º.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada completa ordinaria se considerarán como horas extras y se abonarán a razón de lo marcado en las tablas salariales.

Las fracciones de horas extraordinarias que superan los veinte minutos y son inferiores a treinta minutos, se abonarán como medias horas extraordinarias, y si superan los treinta minutos se abonarán como horas completas.

La Empresa no podrá hacer discriminación entre las personas trabajadoras de la misma categoría profesional que acepten realizar horas extraordinarias.

ART. 36º.-TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.-

1º.- El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo

superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2º.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3º.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el/la trabajador/ tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4º.- Si por necesidades perentoria o imprevisible del servicio la empresa precisara destinar a un/a trabajador/ a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Si esa tarea fuese previsible al menos con 24 horas de antelación, la empresa estará obligada a contratar a otro/a empleado/a con esa categoría inferior para realizarlas y no emplear al trabajador/a de superior categoría.

ART. 37º.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.-

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan no aplicar el Contrato para la Formación R.D. 2317/93, art. 11º del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 38º.- FUNCIONES DE CATEGORIAS.-

APRENDIZ: Esta categoría quedará limitada al número resultante de aplicar el 6% a la plantilla fija al 01/01/2021.

Las contrataciones que se efectúen con la categoría de aprendiz, deberán realizarse con las modalidades de contratación reguladas en el Art. 15º del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con categoría de aprendiz, no podrán realizar horas extraordinarias, ni nocturnas, ni labores peligrosas o de riesgo.

La retribución para esta categoría está contemplada en la tabla de salarios.

La edad tope para los contratos con categoría de Aprendiz queda establecida en menores de 23 años.

ART. 39º.- FOMENTO DE EMPLEO.-

A) Las vacantes temporales se cubrirán de forma rotativa de entre el personal del listado, que se expone como Anexo I que estará conformado por una plantilla de 30 personas en turno de fin de semana. Cuando la empresa necesite sustituir y/o ampliar la plantilla de peones especialistas contratará, en el caso de sustitución, de entre el personal eventual habitual con categoría de limpiador/a y cubrirá la necesidad de peones especialistas de entre las personas trabajadoras fijas con categoría de limpiador/a, abonándoles el complemento de superior categoría mientras dure la sustitución y en el caso de ampliación les dará la superior categoría a las personas trabajadoras fijas con categoría de limpiadores/as y cubrirá la vacante creando un puesto fijo con categoría de limpiador/a.

B) Todas las vacantes definitivas de puestos fijos a jornada completa y ampliaciones en el servicio se cubrirán con las personas trabajadoras por orden establecido en la relación que se adjunta al presente convenio como Anexo I. Mientras que estas personas trabajadoras no sean fijos a jornada completa (jornada de 7 horas de lunes a viernes) cubrirán todas las vacantes temporales que se produzcan y no podrá contratarse a ningún/a trabajador/a ajeno/a al anexo I.

Previo a cubrir las vacantes, el personal fijo de jornada completa optará por cambiar su horario de trabajo con el de las vacantes, por orden de solicitud, pasando la trabajadora del Anexo I a fija en el horario final que resulte.

C) Cada vez que algún/a trabajador/a del punto anterior adquiera la condición de fijas de plantilla a jornada completa, se procederá a elegir al 50% por parte de la empresa de las personas trabajadoras que esta considere independientemente del listado, pudiendo contratar personal nuevo y al 50% por parte del Comité de entre todo el personal eventual habitual que reúna los requisitos de 90 días de trabajo y 3 contratos diferentes en el periodo de los dos últimos años, para completar el número total de personas trabajadoras necesarias de fin de semana. Cada vez que haya que aplicar este apartado, la empresa se obliga a entregar nuevo listado actualizado al Comité.

Igualmente las partes se comprometen a que todo lo relacionado con el listado del personal eventual habitual y que no esté recogido en el presente Convenio, se estará a lo que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, obligándose a buscar soluciones definitivas.

D) Todas las vacantes que se produzcan por cualquier causa del personal fijo de jornada completa y ampliaciones que se produzcan en el Servicio, se cubrirán con carácter indefinido y por orden de antigüedad, que establece el Anexo I del Convenio vigente, con el personal fijo de fin de semana, modificándoles la jornada parcial de fin de semana por jornada completa de lunes a viernes.

E.- Todas las vacantes temporales que la Empresa necesite cubrir (además de la sustitución de vacantes y festivos vacantes) se les ofrecerá a la plantilla fija de fin de semana, de forma rotativa, modificándoles la jornada parcial de fin de semana por jornada completa de lunes a viernes, y mientras dure dicha necesidad, a excepción de las vacantes temporales producidas por bajas maternales, bajas paternales, bajas por riesgo en el embarazo, y sustitución de responsables de equipo (en el este último supuesto la persona adquirirá durante su contrato la categoría de responsable de equipo).

F.- En el caso de las jubilaciones parciales y prejubilaciones del 75% - 25% se ofrecerá al personal tal y como establece el punto D del presente artículo.

ART. 40º.- EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.-

Dadas las características de esta actividad, ambas partes acuerdan la no utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal.

DISPOSICIONES ADICIONALES.-

PRIMERA.- La empresa podrá organizar el Servicio garantizando en todo momento los puestos fijos y su distribución. No habrá aumento del ritmo y la carga de trabajo, así como, no se modificarán las condiciones laborales de la plantilla en lo relacionado a horarios/turnos.

En todas aquellas situaciones que puedan surgir como consecuencia de la Organización del Servicio en base al Plan de Limpieza aprobada por la Dirección Técnica del Hospital. La Empresa y el Comité harán todo lo posible para solucionarlo, teniendo en cuenta en todo momento el párrafo primero de este punto.

SEGUNDA.- El trabajo de sábados, domingos y festivos se estará a lo pactado en el Acta de Acuerdo de fecha 9 de Enero de 2006 y la misma será de obligado

cumplimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

PRIMERA.- El abono de los atrasos y actualización de la nómina por el incremento del segundo año de vigencia queda establecido su abono en la nómina del mes siguiente a la publicación en el BOP del presente Convenio. Los atrasos de las revisiones salariales que se puedan generar en los siguientes años de vigencia de este convenio, se abonarán como máximo en la mensualidad del mes de marzo de cada año.

SEGUNDA.- Queda vigente la Ordenanza Laboral del Sector de la Limpieza, mientras no se negocie un Convenio Marco a nivel nacional que lo sustituya o se introduzca mediante la Negociación Colectiva en el texto del Convenio, por ejemplo a los efectos del Régimen disciplinario.

ANEXO I

RELACION DEL PERSONAL FIJO DE FIN DE SEMANA PARA CUBRIR LAS VACANTES DEFINITIVAS Y LAS AMPLIACIONES DEL SERVICIO (ARTICULO 39 APARTADOS B) Y C)) A FECHA 26/09/2022

Nº ORDEN	TRABAJADOR/A	ANTIGUEDAD

Firmas.

Nº 262