

**CONVENIO  
COLECTIVO**  
*PARA LAS EMPRESAS  
CONCESIONARIAS  
DEL SERVICIO DE*  
**LIMPIEZA** *DE*  
**OSAKIDETZA**



**esk**

# Aurkibidea - Índice

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objeto .....	5
Artículo 2: Ámbito personal .....	5
Artículo 3: Ámbito temporal. Vigencia y denuncia .....	5
Artículo 4: Carácter e interpretación del Convenio .....	5
Artículo 5: Interpretación sistemática e integrativa .....	5
Artículo 6: Aplicación .....	5
Artículo 7: Conflictividad colectiva .....	5
Artículo 8: Comisión Mixta Paritaria del Convenio .....	5
Artículo 9: Igualdad de oportunidades .....	7

## TÍTULO I: EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 10: Euskaldunización y Alfabetización .....	7
Artículo 11: Cursos de Euskera .....	7

## TÍTULO II: DERECHOS SOCIALES

Artículo 12: Ropa de trabajo .....	7
Artículo 13: Anticipos .....	7
Artículo 14: Adelantos de nómina .....	8
Artículo 15: Póliza de Seguro de Accidentes Personales, Responsabilidad Civil y Vida .....	9
Artículo 16: Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado .....	10
Artículo 17: Jubilación y primas por jubilación voluntaria .....	10
Artículo 18: Despido .....	11
Artículo 19: Formación .....	11

## TÍTULO III: JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DES- CANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATI- VOS Y VACACIONES

Artículo 20: Jornada Laboral .....	11
Artículo 21: Pausa , Jornada continuada .....	11
Artículo 22: Calendario laboral .....	11
Artículo 23: Distribución de jornadas .....	12
Artículo 24: Control horario .....	12
Artículo 25: Vacaciones .....	12

## TÍTULO IV: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 26: Criterios de distinción entre licencias y permisos .....	13
Artículo 27: Incompatibilidad entre licencias y permisos .....	14
Artículo 28: Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos .....	15
Artículo 29: Licencia por enfermedad o accidente .....	15

Artículo 30: Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento .....	15
Artículo 31: Licencia por paternidad .....	17
Artículo 32: Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable .....	17
Artículo 33: Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes .....	17
Artículo 34: Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal .....	18
Artículo 35: Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual .....	19
Artículo 36: Licencia por asuntos particulares .....	19
Artículo 37: Licencia por antigüedad .....	19
Artículo 38: Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o el personal .....	19
Artículo 39: Permiso por asistencia a exámenes .....	20
Artículo 40: Permiso para asistencia a Cursos y Congresos .....	20
Artículo 41: Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional .....	20
Artículo 42: Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico .....	20
Artículo 43: Permiso por asuntos propios .....	21
Artículo 44: Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales .....	21
Artículo 45: Permiso por reducción de jornada .....	22
Artículo 46: Permiso sin sueldo de un año .....	22
Artículo 47: Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad .....	23
Artículo 48: Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2º Grado .....	23
<b>TÍTULO V: SITUACIONES DEL PERSONAL</b>	
Artículo 49: Excedencias .....	23
Artículo 50: Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad .....	24
<b>TÍTULO VI: DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	
Artículo 51: Garantías sindicales y de representación .....	24
Artículo 52: Secciones sindicales .....	25
Artículo 53: Asamblea de trabajadores/as .....	25
<b>TÍTULO VII: SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL</b>	
Artículo 54: Derechos y obligaciones .....	26
Artículo 55: Consulta y participación .....	27
Artículo 56: Delegados/as de prevención .....	27
Artículo 57: Comités de Seguridad y Salud .....	27
Artículo 58: Vigilancia de la salud .....	27

## **TÍTULO VIII: DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL**

Artículo 59: Retribuciones para el personal sujeto al presente Convenio .....	28
Artículo 60: Antigüedad .....	29
Artículo 61: Pagas extraordinarias y de vacaciones .....	29
Artículo 62: Complemento personal .....	30
Artículo 63: Complemento de hospitalización .....	30
Artículo 64: Complemento de turnicidad .....	30
Artículo 65: Complemento de trabajo en domingos y festivos .....	30
Artículo 66: Complemento de nocturnidad .....	31
Artículo 67: Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total .....	31

## **TÍTULO IX: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS**

Artículo 68: Régimen Disciplinario .....	31
Artículo 69: Subrogación empresarial .....	31
Artículo 70: Movilidad funcional y geográfica .....	33
Artículo 71: Modificación de las condiciones de trabajo .....	34
Artículo 72: Plantillas y Coberturas .....	34
Artículo 73: Vacantes .....	35
Artículo 74: Trabajos en Categoría superior .....	36
Artículo 75: Contratación .....	36
Artículo 76: Horas extraordinarias .....	36
Artículo 77: Estructura y abono salarial .....	37

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA DEL CONVENIO .....	37
--	----

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

NORMAS SUPLETORIAS .....	37
--------------------------	----

## **ANEXOS :**

• ANEXO 1 TABLAS SALARIALES .....	38
• ANEXO 2 CONDICIONES PERSONALES .....	38

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. – Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en las Empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros de Osakidetza-Servicio vasco de salud en los tres territorios históricos; Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

### **Artículo 2. – Ámbito personal**

1. – El presente Convenio será de aplicación a todo personal de las empresas concesionarias del servicio de limpieza para con los centros de Osakidetza-Servicio vasco de salud

### **Artículo 3. – Ámbito temporal. Vigencia y denuncia**

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, que en su caso pueda venir a subscribirse.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado con una antelación de tres meses de la finalización del mismo.

Todas las cláusulas normativas y obligacionales del Convenio se mantendrán en vigor, hasta la firma de un nuevo Convenio.

### **Artículo 4. – Carácter e interpretación del Convenio**

El Convenio tiene carácter de necesario, completo, e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

### **Artículo 5. – Interpretación sistemática e integrativa**

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

### **Artículo 6. – Aplicación**

Las partes signatarias se comprometen a la aplicación directa del Convenio. Las presentes disposiciones se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

### **Artículo 7. – Conflictividad colectiva**

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas, sin perjuicio de las medidas de consenso que a través de la Comisión Paritaria puedan concretarse en cada momento.

### **Artículo 8. – Comisión Mixta Paritaria del Convenio**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por la representación de las Empresas y de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio estará compuesta por un representante de cada central sindical firmante del convenio y por el mismo número de representantes de las empresas que más personal tenga en los centros adjudicados del servicio de limpieza de Osakidetza.

Funciones de la Comisión Mixta: la Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.
- b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.  
La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por Convenio de las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquéllas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.
- f) Emisión de informes previos de mutuo acuerdo con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por parte de las empresas concesionarias de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.
- g) Emisión de informes previos de mutuo acuerdo en relación a materias que por expresa denuncia tanto colectiva como individualmente pudiesen suponer una mejora al convenio.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de los integrantes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, debiendo concretar de forma precisa y detallada los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto.

Esta Comisión tendrá una periodicidad en sus reuniones a título orientativo de carácter trimestral.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto a las cuestiones de su competencia por medio de los dos procedimientos siguientes:

- a) Por medio de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.
- b) A través de la Dirección de Recursos Humanos de las empresas.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes entre las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Convenio, cuya resolución, con carácter general deberá realizarse en el plazo de un mes.

Dependientes de la Comisión Paritaria se podrán crear cuantos grupos de trabajo se estimen convenientes y que afecten a temas coyunturales y concretos, finalizando su actuación con la presentación del correspondiente informe a la citada Comisión.

Todos los acuerdos alcanzados en la Comisión paritaria serán vinculantes para ambas partes.

Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta Paritaria ambas partes se comprometen a llevar el conflicto laboral objeto de desacuerdo, en especial los colectivos. Al PRECO

(“Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales” )

#### **Artículo 9. –Igualdad de oportunidades**

Las empresas se comprometen a trabajar en la igualdad de oportunidades para ello realizarán el seguimiento de todas las cuestiones y/o problemática de género, lenguaje, etc.

Entre los objetivos de las empresas se encontrará el evitar la existencia de discriminaciones y la falta de igualdad de oportunidades entre los y las trabajadores/as de las empresas concesionarias, impulsando y garantizando medidas concretas y efectivas a este fin.

### **TÍTULO I**

#### **EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN**

#### **Artículo 10. – Euskaldunización y Alfabetización**

Se adopta el compromiso de avanzar en el proceso de euskaldunización, en aras a posibilitar un servicio de calidad, respetando los derechos lingüísticos de la población.

#### **Artículo 11. – Cursos de Euskera**

Se adquiere el compromiso de potenciar el conocimiento y uso del euskera; para ello las empresas realizarán cursillos de euskera en los centros de trabajo a los cuales podrán acudir los trabajadores de dicha empresa en el centro. Dichos cursillos serán de carácter voluntario.

Se insertará dentro de lo posible el uso bilingüe en las comunicaciones, nóminas, etc.

### **TÍTULO II**

#### **DERECHOS SOCIALES**

#### **Artículo 12. – Ropa de trabajo**

Las Empresas proporcionaran al personal ropa de trabajo y calzado adecuado según las disposiciones existentes, con la supervisión de los Comités de Prevención y Salud Laboral, siendo obligatorio su uso conforme a las citadas instrucciones. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda se detalla, reponiéndose en caso de deterioro mediante la entrega de la prenda deteriorada.

Como criterio general se entregará dos equipos compuestos por; casaca, pantalón, calzado, calcetines y chaqueta para mujeres y de pantalón, camisa, calzado, calcetines y chaqueta para hombres, siendo adecuados a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios, estando obligadas las trabajadoras y trabajadores a devolver la ropa usada.

Se mantendrá el lavado de la ropa laboral en los centros donde se viene efectuando a la firma de este convenio y se realizarán las gestiones oportunas en los centros donde no se efectúa dicha actividad para ver la viabilidad de poder efectuarlo en dichos centros.

En los casos especiales, como estar a la intemperie o sitios de humedad, se proveerá a las trabajadoras y trabajadores de ropa y/o calzado adecuado. Asimismo, las Empresas proporcionarán el material de protección individual que en cada caso se requiera.

La reposición anual de ropa de trabajo se efectuará, la primera en abril y la segunda en octubre.

#### **Artículo 13. – Anticipos**

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de

la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

#### **Artículo 14. – Adelantos de nómina**

El personal fijo, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un adelanto de nómina, con arreglo a la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.
2. El plazo máximo de reintegro se estipulará en función del periodo que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno.
3. No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo la empresa ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

4. Necesidades urgentes. – Tendrán dicha consideración las derivadas de:
  - a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado de la persona solicitante.
  - b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
  - c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
  - d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.
  - e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su

- cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro el que se estipulará en función del periodo que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio, siendo como máximo de 12 mensualidades.
  - g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
  - h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
  - i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
  - j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.
  - k) Adquisición de vehículo.
  - l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.
5. Tramitación – El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la que pertenezca el/la solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de Recursos Humanos de la empresa deberá emitir informe final sobre la resolución de las solicitudes.

#### **Artículo 15. – Póliza de Seguro de Accidentes Personales, Responsabilidad Civil y Vida**

El personal sujeto al ámbito de este Convenio se encuentra cubierto por la póliza general suscrita por la empresa.

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1. – Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:
  - Muerte: 25.000 euros
  - Invalidez Permanente Absoluta: 25.000 euros
  - Invalidez Permanente Total: 25.000 euros
  - Invalidez Permanente Parcial: hasta 25.000 euros, según baremo.
2. – El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la empresa. La cobertura de esta póliza está limitada, a los daños causados a terceros, y cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Empresa.

La obligación de la Empresa se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

#### **Artículo 16. – Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado**

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Empresa correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Empresa correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de la empresa, el tiempo dedicado coincidente con su jornada de trabajo será considerado como de trabajo efectivo.

#### **Artículo 17. – Jubilación y primas por jubilación voluntaria**

La jubilación del personal a los que les es de aplicación el presente Convenio se declarará de oficio a los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar voluntariamente su permanencia en dicha situación hasta, como máximo, los setenta años, en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de las empresas concesionarias de limpieza que tenga cotizado al régimen general de la Seguridad Social antes del 1 de Enero de 1967, tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala y siempre dependiendo del tiempo que reste para la finalización del contrato:

<u>Edad</u>	<u>Nº mensualidades del Salario Base</u>
60 años	20 mensualidades
61 años	16 mensualidades
62 años	12 mensualidades
63 años	6 mensualidades

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad de la persona a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

La solicitud deberá ser presentada por el personal tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS, donde se declara la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurrido en expediente de invalidez.

Todas las trabajadoras y trabajadores podrán optar voluntariamente a la jubilación anticipada con 64 años, así como a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, siendo obligatoria su

aceptación por la Dirección de la Empresa, comprometiéndose ésta a concertar un contrato de sustitución en los términos establecidos en la legislación vigente, en la jubilación parcial será de aplicación lo dispuesto en el R.D, 1131/2002 llevándose sus efectos hasta el 31/12/2009, fecha a partir de la cual se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente en dicha materia.

#### **Artículo 18. – Despido**

En el supuesto de que un despido fuese declarado improcedente por sentencia judicial firme el trabajador o trabajadora fijo de centro, con contrato de obra o servicio sin fecha de término o indefinido tendrá derecho de opción, siempre y cuando ésta sea, la readmisión al trabajo. De no ser así, el derecho de opción será según lo establecido por el Artículo.– 56 del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo.

Los despidos objetivos fundados en las causas previstas en el Artículo.– 52.C del R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo deberán ser comunicados al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o Delegada/o Sindical con un plazo de antelación de 10 días a la efectividad del citado despido y expresando las causas motivadoras del mismo. Se abrirá el oportuno periodo de consultas durante el citado plazo. En caso no de alcanzarse acuerdo alguno se procederá según lo establecido en la legislación vigente.

En el supuesto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y / o de producción, se tendrá en cuenta a las trabajadoras y trabajadores con mayor antigüedad en el centro.

#### **Artículo 19. – Formación**

En cada empresa se creará una Comisión compuesta por representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores, para la promoción de la formación y reciclaje del personal.

### **TÍTULO III**

## **JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS Y VACACIONES**

#### **Artículo 20. – Jornada Laboral**

Las horas de trabajo efectivo anuales a realizar durante el año en concepto de jornada, serán mil quinientas noventa y dos para el personal de jornada completa. El personal contratado a tiempo parcial realizará la jornada proporcional a mil quinientas noventa y dos.

#### **Artículo 21. – Pausa , Jornada continuada**

Siempre que la jornada diaria sea superior a 4:15 horas, el personal dispondrá de 30 minutos de tiempo máximo de descanso sobre la jornada diaria.

Quedan absorbidos en este tiempo de descanso total, cualquier otro tipo de descanso en la jornada diaria.

#### **Artículo 22. – Calendario laboral**

Cada centro elaborará su propio calendario laboral respetando la jornada anual pactada para la vigencia de este Convenio, 1.592 horas y distribuyendo los días de trabajo y de descanso en cada año natural.

En cada calendario figurará:

- a) Días festivos abonables y no recuperables.
- b) Días de libre disposición (asuntos particulares) 6 días con un equivalente a 42 h. en jornada completa.

- c) Vacaciones.
- d) Descansos entre jornadas.
- e) Jornadas efectivas.
- f) Horario diario laboral.

Con cargo a los 6 días de asuntos particulares, toda la plantilla podrá disfrutar de al menos uno de los puentes existentes cada año, siendo su disfrute por orden de antigüedad en la solicitud y no superior al 50% de la plantilla de cada turno del centro.

Los calendarios de cada centro serán acordados entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y deberán ser expuestos antes del 31 de enero de cada año de vigencia.

Debido a que las necesidades del servicio de limpieza en los centros hospitalarios se viene obligado a realizar durante todo el año natural (365 días), se propiciarán las condiciones organizativas y económicas necesarias para que en la distribución de la jornada pueda ser efectiva de lunes a viernes y 7 horas al día, descansando sábados, domingos y festivos, siendo obligación de la Empresa concesionaria la cobertura con personal para los periodos de descanso.

### **Artículo 23. –Distribución de jornadas**

Se establece que todos los centros hospitalarios incluidos en el ámbito tengan aplicado el régimen de jornadas de lunes a viernes con descanso semanal de sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 24. – Control horario**

Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento en todos los centros, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de la jornada por parte del personal de cada empresa.

### **Artículo 25. –Vacaciones**

1. – El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 31 días naturales.
2. – Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta la finalización de su contrato.
3. – Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, y aún no haya disfrutado en su totalidad el período vacacional.
4. – En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar, según el número de meses trabajados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus derechohabientes.
5. – Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de, julio, y/o agosto en un porcentaje del 50% de la plantilla por turno d cada centro, siendo las fechas de disfrute las siguientes :
  - Del 1 de julio al 31 de julio.
  - Del 1 de agosto al 31 de agosto.

- Dentro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones de cada Centro.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del centro un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

6. – Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida. No obstante podrá fraccionarse su disfrute en dos períodos de quince días.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, se producirá a petición del personal y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa en el que figure adscrito el/la trabajador/a. Su concesión o denegación justificada quedará al criterio de la mencionada Dirección.

- 7.- Las trabajadoras y trabajadores podrán cambiar entre sí los períodos vacacionales notificándolo siempre a la Empresa con un mes de antelación.

8. – Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones consideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte del personal en la asunción de dichos gastos.

9. – Cuando, por necesidades del servicio, la Dirección de Recursos Humanos de la empresa correspondiente modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calendario, deberá compensar a los/as afectados/as con una ampliación de su período vacacional de 2 días laborables.

En este caso la Dirección sólo podrá modificar un máximo del 50% del período acordado.

10. – Si durante el período de vacaciones el/a trabajador/a tuviera la situación de I.T., el período vacacional no se suspenderá, excepto si la I.T. es como consecuencia de accidente de tráfico que requiera ingreso hospitalario, así como por hospitalización de carácter grave y en los días que persista esta situación.

Si por situación de I.T. el/a trabajador/a no pudiese cogerse las vacaciones en su período de asignación, éstas las disfrutará automáticamente a partir del primer día de alta laboral, y siempre antes del 31 de Diciembre de cada año, siendo esta fecha tope en el disfrute del período anual vacacional.

## **TÍTULO IV LICENCIAS Y PERMISOS**

### **Artículo 26. – Criterios de distinción entre licencias y permisos**

**Licencias:** se denominan así las ausencias de trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Deberán solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa correspondiente, con una antelación mínima de 10 días, salvo que se determine otro plazo en la regulación correspondiente o concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente.

**Carácter de las licencias:** las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma.

Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, sólo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

**Permisos:** al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Dirección de la empresa correspondiente, previo informe del/la responsable del centro solicitante.

Tanto los permisos como las licencias el disfrute de las mismas comenzará al día siguiente si la trabajadora o el trabajador ha trabajado la jornada completa correspondiente.

1. – El personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:
  - a) Licencia por enfermedad o accidente.
  - b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
  - c) Licencia por paternidad.
  - d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
  - e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
  - f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
  - g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
  - h) Licencia por asuntos particulares.
  - i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
2. – Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de Convenio con las normas que en ellos se establecen. Estos son:
  - a) Asistencia a exámenes.
  - b) Asistencias a cursos y congresos.
  - c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
  - d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
  - e) Permiso por asuntos propios.
  - f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.
  - g) Permiso por reducción de jornada.
  - h) Permiso sin sueldo de un año.
  - i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
  - j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º Grado.

### **Artículo 27. – Incompatibilidad entre licencias y permisos**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

### **Artículo 28. – Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos**

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al personal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

### **Artículo 29. – Licencia por enfermedad o accidente**

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes que le impida el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria o justificante del servicio médico de empresa previo al parte de baja, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, se le complementará el 100% de las retribuciones que conforme a su calendario laboral le correspondan para el período de que se trate, hasta el tope máximo de 18 meses.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Las Empresas, mediante reconocimiento a cargo de sus Servicios de Prevención, podrán hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del personal, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. El personal vendrá obligado a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de incapacidad temporal. La inasistencia no justificada a estas consultas a partir del veintiún día de IT, supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

Previo informe favorable del Servicio de Prevención correspondiente, una vez agotado el citado período y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el segundo párrafo de este artículo hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser a en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

### **Artículo 30. – Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento**

1. – Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija, siempre que 6

semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

Si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de IT debida a enfermedad común, debiendo observar al efecto los trámites pertinentes.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años de edad, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del/la adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de esta licencia será asimismo de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder del número de semanas por parte de la madre y el padre previstas en los apartados anteriores, o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, la licencia prevista para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

2. – Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora.

Asimismo, el personal femenino tendrá opción a no realizar noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

Alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

3. – El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre o el padre, según proceda, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4. – Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia de un día en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospitalización.

#### **Artículo 31. – Licencia por paternidad.**

1. – Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 15 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

2. – Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, o si tuviese lugar a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días naturales.

#### **Artículo 32. – Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.**

1. – Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado del Registro Civil o anotación en el Libro de Familia.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la Dirección de la empresa en la que preste sus servicios.

2. – Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

3. – No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

4. – Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

#### **Artículo 33. – Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes**

1. – La licencia a que tendrá derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

- a) Fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada:
  - 3 días naturales.
  - 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la solicitante.
- b) Enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero/a o hijo/a:
  - 5 días naturales.
  - 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la solicitante.
- c) Hospitalización de cónyuge o compañero/a o hijo/a:
  - Hasta 5 días naturales, según certificado de hospitalización.
  - 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la solicitante.
- d) Enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si mediara convivencia estable:
  - 2 días naturales.
  - 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la solicitante.
  - Derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.
- e) Hospitalización de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano que el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, si mediara convivencia estable:
  - Hasta 2 días naturales, según certificado de hospitalización.
  - 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la solicitante.
  - Derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

2. – En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero/a, hijo/a como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el/la trabajador/a dispondrá de una licencia de dos días.

#### **Artículo 34. – Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal**

1. – Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, las y los trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. – En todo caso, a los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

- b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º Grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- c) Examen o renovación del carné de conducir.
- d) Requerimientos y trámites notariales.
- e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

### **Artículo 35. – Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual**

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

### **Artículo 36. – Licencia por asuntos particulares**

El personal tendrá derecho, previa solicitud con diez días de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo establecidos ene. Centro.

### **Artículo 37. – Licencia por antigüedad**

El personal tendrá derecho a partir del 1 de enero de 2.008 al disfrute de 2 días adicionales abonables y no recuperables al cumplir el sexto trienio y uno más cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días serán disfrutados con carácter anual y tendrán el mismo carácter y naturaleza que los días de licencia por asuntos particulares :

Con seis trienios cumplidos: 2 días de libre disposición.

Con siete trienios cumplidos: 2 días de libre disposición.

Con ocho trienios cumplidos: 3 días de libre disposición.

Con nueve trienios cumplidos: 4 días de libre disposición.

Con diez trienios cumplidos: 5 días de libre disposición.

Y así sucesivamente.

El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio correspondiente.

Para el año 2007 cada trabajador/a disfrutará del 50% de los días señalados en la escala anterior, según la antigüedad acreditada por cada trabajador/a.

### **Artículo 38. – Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal**

1.– El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Convenio, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2. – En todo caso, el personal que forme parte de la Mesa Negociadora del convenio tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el/la Secretario/a de la Mesa conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato, de las ausencias del trabajo al objeto de acudir a dichas reuniones.

#### **Artículo 39. – Permiso por asistencia a exámenes**

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 Km. del lugar de residencia del/la trabajador/a. Este permiso será retribuido.

Con carácter general, el/la solicitante que se encuentre trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen. En ningún caso dicho permiso podrá suponer el disfrute de más de un turno.

#### **Artículo 40. – Permiso para asistencia a Cursos y Congresos**

1. – Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para los servicios de limpieza, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la empresa a que pertenezca el personal interesado.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican.

#### **Artículo 41. – Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional**

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que la empresa considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la empresa respectiva podrá conceder al personal fijo, que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando, una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.
2. Se considera la formación lingüística del Euskera, como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.
3. El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan ala empresa.
4. A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 42. – Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico**

El personal tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica y/o de especialista de la red pública de la seguridad social

con un máximo de 16 horas anuales. Asimismo, tendrá el tiempo indispensable para acompañar al hijo/a menor de 15 años al médico, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los servicios médicos donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. Dicho permiso será retribuido.

#### **Artículo 43. – Permiso por asuntos propios**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso.
2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.  
En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.
3. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.
4. Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud del permiso contemplado en este apartado, no dará derecho a retribución alguna, salvo que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se permita la recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 44. – Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales**

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por alguna Organización No Gubernamental.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la Organización en la que preste servicios el personal interesado.

La duración máxima de la autorización será de dos años, pudiéndose conceder una prórroga de hasta dos años más, previo informe favorable de la Organización de servicios en la que preste servicios el/la solicitante e informe de la Organización No Gubernamental justificativo de continuar el programa de colaboración sanitaria que dio origen a la autorización inicial.

Concedida una autorización, las sucesivas autorizaciones sólo podrán concederse una vez transcurrido un período mínimo de prestación de servicios equivalente al período de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un período mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el/la solicitante deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de no producirse la reincorporación pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Convenio.

El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto.

Durante el permiso, se mantendrá al trabajador/a en situación de alta en la Seguridad Social, con las cotizaciones que correspondan a la empresa, siempre que el mismo/a no tenga otro sistema de alta con cargo a la ONG correspondiente, y siempre dentro de la limitación de la duración de su vinculación laboral.

A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del/la solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

#### **Artículo 45. – Permiso por reducción de jornada**

El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1. Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la empresa y el/la solicitante.
2. En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la empresa correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.
3. La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.
4. Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.
5. Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto. Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.
6. La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

#### **Artículo 46. – Permiso sin sueldo de un año**

El personal fijo con al menos quince años de antigüedad reconocida en la empresa podrá solicitar la concesión de un permiso no retribuido de un año de duración, no prorrogable en su caso hasta transcurrir nuevamente dicho período de quince años en activo.

Esta regla no será de aplicación al personal con más de treinta años de servicios prestados, el cual podrá disfrutar de un nuevo permiso sin necesidad de que transcurran otros quince años entre un permiso y otro.

La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades de servicio de la empresa correspondiente.

En esta situación, el personal tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

#### **Artículo 47. – Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad**

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

No obstante, podrá pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute de dicho permiso.

#### **Artículo 48. – Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º Grado**

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

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

Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con el/la solicitante en su correspondiente empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Este permiso será de aplicación al personal fijo y con relación de empleo de carácter interino para la cobertura de necesidades que se encuentren incluidas dentro de los límites de la autorización de efectivos de carácter estructural, así como al personal para la cobertura de sustituciones del personal fijo con derecho a reserva del puesto funcional.

## **TÍTULO V SITUACIONES DEL PERSONAL**

#### **Artículo 49. – Excedencias**

Las trabajadoras y trabajadores con una antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia mínima de 7 días y un máximo de 5 años, debiéndose solicitarse por escrito con una antelación mínima de 20 días. La reincorporación al trabajo será inmediata una vez avisada la empresa con una antelación de 15 días a la fecha del vencimiento de la excedencia. Podrá solicitarse una nueva excedencia habiendo transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

Las excedencias solicitadas por maternidad, podrán ser hasta 3 años.

Las excedencias solicitadas por motivos de salud, estudios, familiares, perfeccionamiento profesional, de hasta 18 meses.

Las excedencias solicitadas por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge e hijos/as, de hasta 6 meses.

Igualmente, tendrán derecho a excedencia solicitada para cargos sindicales o públicos todo trabajador que lleve como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

Una vez finalizadas las excedencias, las y los trabajadores se incorporarán inmediatamente a su puesto de trabajo, horario y departamento que ocupaba con anterioridad a la excedencia, avisando con 15 días de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, referidas a los cuatro puntos anteriores.

A todas las trabajadoras y trabajadores se les concederá excedencia de media jornada, por el plazo mínimo de un año y máximo de 2 años.

En todas las excedencias regladas, si finalizado el tiempo máximo concedido, persistiese el motivo que dio derecho a las mismas, el/a trabajador/a podrá solicitar una prórroga, comprometiéndose la Compañía a estudiarla y dar respuesta.

Excepcionalmente, se podrá solicitar excedencia de 6 días, siendo para ello necesario la solicitud escrita previa de 3 días. Si existiesen necesidades urgentes o perentorias, este plazo de solicitud se reducirá al mínimo imprescindible, esta excedencia en ningún caso podrá ser superior ni inferior a 6 días, no existiendo límite anual para coger dichos bloques de 6 días.

#### **Artículo 50. – Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad**

El personal en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sin derecho a retribución, hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

## **TÍTULO VI**

### **DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 51. – Garantías sindicales y de representación**

Como complemento a lo dispuesto en el R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores, se establecen en el presente Convenio las garantías siguientes:

1. Ningún trabajador/a podrá ser discriminada, ni despedida, ni sancionada por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.
2. El/a trabajador/a que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.
3. Las Empresas notificarán a las Delegadas y Delegados de Personal o al Comité de Empresa y en su caso, al Delegado o Delegada Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación a éste.
4. Las Delegadas/os de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.
5. Los/as Delegadas de Personal o Comité de Empresa, así como las Delegadas/os Sindicales dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las trabajadoras y trabajadores de la Empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6. Los Miembros del Comité de Empresa y Delegadas y Delegados Sindicales dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su actividad sindical, en las que se incluirán las dedicadas a las reuniones con la Empresa cuando estas sean convocadas por aquellos.
7. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de la Sección Sindical de una misma Central Sindical, podrán acumular sus horas de crédito horario para utilizarlas indistintamente. Estas ausencias retribuidas deberán justificarse ante la Empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la Empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.
8. Cuando Las y los Delegados de Personal y/o Miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una Empresa, por aplicación de la subrogación Empresarial que regula este Convenio, seguirán ostentando el derecho si siguen trabajando en la Empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos la mitad o más de su jornada.

#### Derechos sindicales:

La Empresa habilitará un local de uso exclusivo para que el Comité de Empresa celebre sus reuniones y desarrolle su trabajo, siempre que las condiciones del centro laboral lo permitan.

Se colocarán en lugar visible y de fácil acceso a las trabajadoras y trabajadores, un tablón de anuncios por cada una de las Centrales Sindicales que forman parte del Comité, cuyas dimensiones serán como mínimo de 170 X 90 cm. Siempre que exista el lugar suficiente para su ubicación. Estos tabloncillos estarán provistos de cristalerías y cerradura, de forma que nadie, excepto los responsables de su uso, puedan manipular las informaciones o propaganda. Estos tabloncillos se colocarán en todos los centros de trabajo en los que presten sus servicios más de cincuenta trabajadores.

#### **Artículo 52.- Secciones sindicales**

Las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, afiliados a un sindicato, tienen derecho a organizarse dentro de su Empresa en Secciones Sindicales. Éstas nombrarán una Delegada o Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y sello del Sindicato correspondiente.

Las y los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los Miembros del Comité de Empresa, siendo para ello absolutamente necesario, disponer de las condiciones en los términos y exigencias del art 10 .de la L.O.L.S., representando únicamente a los afiliados de su Sindicato.

#### **Artículo 53.- Asamblea de trabajadoras y trabajadores**

Las trabajadoras y trabajadores dispondrán de 10 horas anuales durante la jornada laboral para la celebración de asambleas convocadas por el Comité de Empresa.

Así también las secciones sindicales legalmente constituidas dispondrán de 4 horas anuales en jornada laboral para la realización de asambleas con sus afiliados.

Se fijarán los servicios esenciales necesarios en las asambleas convocadas por el Comité de Empresa.

Se garantizará por parte de las trabajadoras y trabajadores la finalización del trabajo en el resto de la jornada, en la medida de lo posible.

El lugar serán los locales disponibles en el centro de trabajo.

El Comité de Empresa, la o el Delegado de Personal o las o los Delegados Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la asamblea, poniendo en conocimiento de la Empresa la convocatoria de la misma con 48 horas como mínimo de antelación.

## **TÍTULO VII**

### **SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL**

#### **Artículo 54. – Derechos y obligaciones**

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Este derecho supone la existencia de un deber para cada empresa de protección de los trabajadores a su servicio y en todos los aspectos relacionados con el trabajo frente a los riesgos laborales. Sin que pueda recaer de modo alguno sobre los trabajadores el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

2.– El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3.– Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

4.– Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular :

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.- El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 55. – Consulta y participación**

El empresario deberá consultar con los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a :

- 1.- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos de trabajo, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- 2.- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, esta participación se canaliza a través de sus representantes.

#### **Artículo 56. – Delegados/as de prevención**

A efectos del ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que les reconoce la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, será considerado como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la empresa correspondiente en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número 2 del artículo 36 de la citada disposición legal.

Los/as delegados/as de prevención legalmente designados/as tendrán asignado un crédito de 7 horas al mes para ejercer su actividad representativa.

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito de la empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

#### **Artículo 57. – Comités de Seguridad y Salud**

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

#### **Artículo 58. – .Vigilancia de la salud**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajadores, 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 este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se realizará una revisión médica anual, obligatoria por cuenta de la Empresa dentro de los 6 primeros meses de cada año natural, a realizar durante la jornada laboral y en caso de no coincidir con la misma, se dispondrá de 1 hora que se reducirá de la jornada.

Asimismo, se realizarán con carácter previo al ingreso, reconocimientos especiales en función de los riesgos del puesto de trabajo, siendo estos los que se determinen por los Comités de Prevención y Salud

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos previstos en la normativa legal aplicable. Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los resultados de las pruebas encaminadas a la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado. Las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados, serán transmitidas a los responsables de la empresa, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

## TÍTULO VIII

### DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

#### Artículo 59. – Retribuciones para el personal sujeto al presente Convenio

1. En el anexo 1 del presente Convenio se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2007.
2. La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Convenio.

Los sueldos y categorías que se equiparan en el contexto de vigencia del Convenio son:

#### CATEGORÍA EMPRESA EQUIVALENCIA GRUPO DE LIMPIEZA PERSONAL OSAKIDETZA CLASIF.

Limpiadora	Peón operario de servicios	E
Peón especialista	Celador polivalente	E
Conductor limpiador	Esp. Celador con especialidad	E
Responsable de equipo	Celador con especialidad o jefatura	E
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo FP I	D
Encargado de sector (*)	Celador encargado de turno	C
Encargado general	Jefe de equipo de oficio	B
Técnico de gestión	Técnico de gestión	B
Jefe de servicio	Jefe de sección B	B
Jefe de servicio	Jefe de sección A	A

(\*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra

### **Artículo 60. – Antigüedad**

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el personal afecto al convenio, devengada por la prestación de tres años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación y en las cuantías y grupos que a continuación se indican.

CATEGORÍA EMPRESA	GRUPO
Limpiador/a	E
Peón Especialista	E
Conductor limpiador / Esp.	E
Responsable de Equipo	E
Administrativo	D
Auxiliar Administrativo	D
Encargado de Sector (*)	C
Encargado General	B
Técnico de Gestión	B
Jefe de Servicio B	B
Jefe de Servicio A	A

(\*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra

Cualquier otra categoría no existente en este artículo, será la comisión paritaria la encargada de encuadrar dicha categoría, grupo y salario.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el anexo 2 “Complementos”.

La diferencia de antigüedad en términos económicos que exista entre la nueva antigüedad y la existente al 31-12-2001, quedará consolidada en complemento personal como cantidad fija, pagadera en quince mensualidades y teniendo la misma subida cada año de vigencia del convenio que lo que suba el salario base.

Los trienios reconocidos serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a su devengo.

### **Artículo 61. – Pagas extraordinarias y de vacaciones**

El personal sujeto al presente Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica.

La efectividad de las mismas, serán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Siendo sus devengos, los siguientes:

Paga de marzo Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de paga.

Paga de julio Del 1 de enero al 30 de junio de cada año.

Paga de diciembre Del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extras nos sufrirán detrimento en el total de su retribución íntegra, como consecuencia de los periodos que las y los trabajadores puedan tener por I.T.

Las vacaciones serán retribuidas con el 100% del Sueldo Base más antigüedad y pluses o complementos pagaderos en 12 mensualidades.

### **Artículo 62. – Complemento personal**

Aquellas mejoras individuales y personales que no sean absorbidas, se respetarán como un derecho adquirido reflejándose en el Anexo 3 de este convenio los siguientes datos: trabajador/a, Centro y dicha mejora, tanto si es de índole económica o no.

Toda mejora que tenga una trabajadora o trabajador que no aparezca en el Anexo 3 será absorbida. Todos los derechos adquiridos,

Dichos derechos , tendrán la misma subida cada año que lo estipulado en los salarios durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 63. – Complemento de hospitalización**

El personal perteneciente a las categorías que a continuación se indican, que desempeñen sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual de hospitalización en las cuantías que recoge el anexo 2 “Complementos”, consistente en un 4% de las retribuciones asignadas a su categoría, el cual se hará efectivo en doce mensualidades.

<u>Categorías</u>	<u>Grupo de clasificación</u>
Limpiadora / Limpiador	E
Peón Especialista	E
Conductor limpiador / limpiadora Especialista	E
Responsable de Equipo	E
Encargado de Sector (*)	C
Encargado General	B
Técnico de Gestión	B
Administrativo	D
Auxiliar Administrativo (**)	D
Jefe de Servicio B	B
Jefe de Servicio A	A

(\*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra

(\*\*) Oficial administrativo

### **Artículo 64. – Complemento de Turnicidad**

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el anexo 2 “Complementos”.

Este complemento retribuye la realización de distintos turnos de trabajo con carácter habitual.

Su abono se efectuará en 12 mensualidades.

### **Artículo 65. – Complemento de trabajo en domingos y festivos**

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el anexo 2 “Complementos”. A estos efectos se considerará “Domingo” o “Festivo” el período de 24 horas (3 turnos) coincidente básicamente con el día de que se trate.

Los servicios prestados los turnos de mañana y tarde en los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

#### **Artículo 66. – Complemento de nocturnidad**

Las horas nocturnas realizadas por el personal, se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el anexo 2 “Complementos”.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. El abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Plus se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

#### **Artículo 67. – Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total**

Están excluidos en las retribuciones anuales contenidas en el anexo I los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad-Trienios.
- b) El Complemento de Nocturnidad.
- c) El Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.
- d) Las Horas Extraordinarias.
- e) El Complemento de Hospitalización.
- f) El Complemento de Turnicidad.
- g) El Complemento Personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.

### **TÍTULO IX**

## **DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS**

#### **Artículo 68. – Régimen Disciplinario**

El personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en materia de régimen disciplinario en el 1 Acuerdo Marco sectorial del sector de limpieza de edificios y locales publicado en el B.O.E. 220 del 14/02/05.

#### **Artículo 69. – Subrogación empresarial**

Con el fin de conservar los puestos de trabajo en el sector, los trabajadores de la empresa cesante, pasaran a estar adscritos al nuevo titular de la contrata de limpieza, respetándose antigüedad y categoría y en general las condiciones de trabajo que en derecho tuviesen adquiridas en la empresa originaria o centro de trabajo.

En base a la normativa aplicable y debido al libre concurso al que pudieran acceder las empresas concesionarias en libre y legal competencia, desde las diferentes personalidades jurídicas como son, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, Empresario Individual, Empresas de Empleo Protegido que contraten total o parcialmente discapacitados, etc., Osakidetza deberá establecer en los pliegos de las condiciones de concurso, las obligaciones que en subrogación se determinan para la aplicación jurídica de la norma existente. Concretamente, también quedan reguladas las siguientes situaciones:

- Cuando las y los trabajadores en el momento del cambio y concesión del servicio de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, maternidad, suspensión

del contrato por riesgo durante el embarazo, excedencia, vacaciones o invalidez permanente revisable.

- Cuando las trabajadoras y trabajadores compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, quedarán afectados por las condiciones laborales que venían siéndoles de aplicación en el centro motivo de la subrogación.
- Cuando la contratación sea como interinaje para la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de puesto, hasta el momento de la incorporación del titular.
- En el caso de que Osakidetza rescindiera el contrato de arrendamiento de servicio de limpieza con una contrata para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra contrata dicho servicio, antes de haber transcurrido 12 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado de la primera empresa.
- De ningún modo se producirá adscripción del personal ni subrogación empresarial en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.
- Las condiciones generales de absorción de personal serán de adscripción a los centros de trabajo a todos los trabajadores/as, que lleven un mínimo de 4 meses de antigüedad, indistintamente de cual fuera su jornada laboral en la empresa o en cada centro de trabajo. Excepcionalmente no se exigirá la antigüedad de 4 meses a aquellos/as trabajadores/as que cubran vacantes definitivas de forma permanente.
- Los/as trabajadores/as se adscribirán a la nueva empresa por el número de horas que tengan establecidos en el centro objeto de subrogación.
- La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de contrata, con iguales derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante, incluyendo el acuerdo de plantillas, sistema de cobertura de ausencias, categorías profesionales y contratación existente en el centro. No obstante no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotizaciones a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.
- La empresa cesante abonará la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo de alta en ésta en el año natural, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en éste momento y las que resulten de la aplicación de un nuevo convenio.
- La nueva empresa concesionaria, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, abonando la parte proporcional correspondiente a los meses y/o días que haya entre el día de iniciación del servicio y el día 31 de diciembre.
- La empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias en función del alta en ella, asimismo abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten de aplicación de un nuevo convenio

Las empresas cesantes vienen obligadas a entregar los documentos que se relacionan a continuación, como máximo 10 días hábiles antes de iniciar los servicios de limpieza a la nueva empresa concesionaria del servicio.

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

2. Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
3. Fotocopia del TC-1 y TC2-2 de cotización a la Seguridad Social de los 4 últimos meses.
4. Copia de todos los contratos de trabajo, incluidos los eventuales, bonificados, interinos u otros de los/as trabajadores/as afectados por la subrogación.
5. Relación de los días de descanso de libre disposición y vacaciones que tengan pendientes de disfrutar de cada trabajador.
6. Relación del personal en el que se especifique: Nombre y apellidos, D.N.I., domicilio, n.º de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones, centro de trabajo, indicando también si estuviera en alguna de las siguientes situaciones:  
Excedencia, maternidad, situación protegida de riesgo durante el embarazo, reducción de jornada, incapacidad permanente revisable, incapacidad temporal u otras situaciones análogas.

La empresa entrante, de ningún modo se responsabilizará de aquellos/as trabajadores/as que no figuren en la relación del personal sujeto a adscripción, en base al contexto de subrogación indicado.

Es norma obligada para todos los trabajadores incluidos en el proceso de subrogación, la firma de una declaración jurada que todos los datos entregados por la empresa cesante son ciertos en cuanto a su persona como trabajador y si tienen deuda alguna o pleito pendiente, respecto de la empresa cesante, y especialmente sobre el reconocimiento de que la antigüedad y horario que figuran en las 4 últimas nóminas y contrato de trabajo son ciertos.

#### **Artículo 70.- Movilidad funcional y geográfica**

Las trabajadoras/es sólo podrán ser cambiados de su centro laboral de trabajo cuando exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo de su centro habitual, siendo el motivo la reducción del servicio de limpieza por parte de Osakidetza, previa comunicación a la representación legal de las y los trabajadores

La designación de las trabajadoras y trabajadores afectados en la movilidad será competencia de la Dirección de la Empresa.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por el proceso de movilidad arriba indicado, mantendrán sus condiciones económicas y grupo profesional que tuviese reconocido con anterioridad al cambio del centro de trabajo.

En ningún caso los cambios de centro conllevarán discriminación a las trabajadoras y trabajadores afectados.

Cuando por razones de amplitud geográfica, debido a que la realización del trabajo, éste sea en más de un centro, el tiempo convenido para el desplazamiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo, si de ello se produjeran gastos, la Empresa abonará éstos, previa presentación de justificante. Como criterio general, el abono por desplazamiento será el producido por el uso del transporte público o equivalente más cercano entre centros.

La movilidad geográfica será de aplicación en el ámbito de este convenio en los centros que una misma empresa concesionaria posea en la misma localidad.

### **Artículo 71.- Modificación de las condiciones de trabajo**

Si las modificaciones de las condiciones se realizasen en mutuo acuerdo (Dirección de Empresa y trabajador/a) se estará a lo que las partes determinen.

Las modificaciones, bien sean individuales o colectivas, a propuesta unilateral de la Dirección de la Empresa, se intentarán acordar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, abriéndose un periodo de consultas de 15 días en los que la Empresa expondrá las razones motivadoras de la necesidad de modificación. En caso de no alcanzarse acuerdo alguno en dicho periodo de consultas, la Empresa podrá hacer efectiva la modificación dentro de los plazos establecidos en la Ley 1/1995, Artículo.- 41 y otros, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador/a afectado/a a recurrir ante la Autoridad Laboral o judicial competente.

### **Artículo 72.- Plantillas y Coberturas**

Se estará a las necesidades que en cada centro se produzcan en función del contrato. Se establecerá por centros los puestos mínimos necesarios para realizar el servicio.

A la fecha de la firma de este convenio se establecen unas plantillas mínimas tanto de lunes a viernes como de sábados, domingos y festivos, en los centros hospitalarios de:

<u>CENTRO</u>	<u>Plantilla Lunes a Viernes</u>	<u>Plantilla Fines de semana</u>
HOSPITAL DE CRUCES		
HOSPITAL DE BASURTO		
HOSPITAL DE GALDAKAO		
HOSPITAL DE SAN ELOY		
HOSPITAL ARANZAZU		
HOSPITAL GIPUZKOA		
H.C. BIDASOA		
H.C. ZUMÁRRAGA		
HOSPITAL MENDARO		
HOSPITAL ALTO DEBA		
HOSPITAL DE TXAGORRITXU		
HOSPITAL DE SANTIAGO		

Se estará a las necesidades que en cada centro se produzcan en función del contrato y necesidades del servicio existentes. Se establecerá por centros los puestos mínimos necesarios para realizar el servicios de limpieza por horarios, días, categorías profesionales, etc. Así también se establecerá el sistema de cobertura en cuanto a sustituciones por ausencias, atendiendo a las especificaciones de cada centro.

Se constituirán Comisiones entre s y los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y la Dirección de la Empresa por centros, quienes articularán los procedimientos necesarios mediante acta de acuerdo interno, que será entregada y conocida con ocasión

de la salida a concurso del servicio de limpieza de los centros y por tanto, formará parte de las obligaciones de subrogación empresarial.

De no llegar a acuerdos en estas Comisiones al 31-12-2007, será la Comisión Paritaria quien determine en los términos de competencia según establece el Artículo.- 9 del presente convenio.

### **Artículo 73.- Vacantes**

Las vacantes podrán ser denominadas como:

- a) Definitivas
- b) Provisionales.

Son vacantes definitivas aquellos puestos considerados dentro del organigrama funcional y operativo, y cuyo titular haya cesado definitivamente.

Son vacantes provisionales aquellas que, figurando en el organigrama funcional y operativo su titular cesa temporalmente en el puesto por razones de, excedencia, e Incapacidad Permanente en el plazo legal de revisión.

Todas las vacantes anteriormente reflejadas, cuya cobertura se considere necesaria, según se definan las plantillas recogidas en el artículo 72, tendrán derecho preferente a su ocupación, el personal con contrato fijo (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término o indefinido) a tiempo parcial, incluidos los trabajadores y trabajadoras de sábados y/o domingos y/o festivos, y el personal con contrato fijo (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término o indefinido) a tiempo completo (trabajadores y trabajadoras con jornadas de lunes a viernes) por riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo, de entre las solicitudes recibidas para cada convocatoria de vacante y aunque el/la solicitante preste servicios en otro turno.

Las vacantes definitivas y a jornada completa que surjan debido a jubilaciones parciales y jubilaciones anticipadas serán cubiertas de la siguiente manera:

Se contratará personal temporalmente para la sustitución de la persona que se jubila anticipadamente a los 64 años o parcialmente. Este contrato tendrá una duración máxima hasta que la persona titular que se jubila cumpla los 65 años, fecha en la que la vacante se convierte en definitiva y a jornada completa de lunes a viernes. En ese momento, pasará a ocupar ese puesto de trabajo un/a trabajador/a de la plantilla fija con contrato a tiempo parcial o a tiempo completo por rigurosos orden de antigüedad entre las solicitudes recibidas.

En el supuesto que la empresa se acogiese a la finalización del contrato relevo a transformarlo en indefinido a tiempo parcial, el relevista pasaría a ocupar la plantilla de fines de semana.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores todas las vacantes definitivas y temporales antes de su cobertura, así como una vez cubiertas dichas vacantes.

Será obligatoria la publicación fehaciente de cada vacante, fijándose un plazo mínimo de 30 días para recibir solicitudes para su ocupación. El incumplimiento de la publicación devengará en nulas las adjudicaciones que se lleven a efecto.

Todo el personal al que se le haya asignado una vacante definitiva, no tendrá preferencia a volver a optar a otra vacante definitiva mientras que a la vacante ofertada definitiva no se presente ningún otro trabajador/a.

Todo el personal al que se le haya asignado una vacante provisional, no tendrá preferencia a volver a optar a otra vacante provisional mientras que a la vacante ofertada provisional no se presente ningún otro trabajador/a.

#### **Artículo 74.– Trabajos en Categoría superior**

Respecto a los trabajos realizados en Categoría superior se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo Artículo.– 39.4.

En el supuesto de ser necesario cubrir puestos de categoría de Peón Especialista, Especialista o Conductor, el procedimiento a utilizar será el de promoción interna. En el supuesto de ser necesario cubrir puestos siendo éstos de categoría superior, el procedimiento a utilizar será el de promoción interna. Únicamente podrán cubrirse las referidas vacantes por contratación externa o no cubrirse cuando tras la pública convocatoria de adjudicación de vacantes a los trabajadores/as del centro, ésta quedase desierta o no hubiera ningún candidato/a con el perfil requerido (idéntico al que ostentaba el titular anterior) siendo este último caso objetivamente ratificado por la R.L.T.

Será de libre designación por la Dirección de la Empresa el nombramiento de cualquier puesto que implique mando de una forma permanente o eventual.

La permanencia y realización en trabajos de categoría superior de 6 meses en un año u 8 meses en 2 años y en su jornada, dará derecho a la adquisición de la categoría.

Todo el personal afectado por el presente convenio, así como aquel que en la vigencia pudiese ser susceptible de nueva contratación, será agrupado en las actuales categorías de equiparación, realizando las labores propias de su grupo profesional y retribución que corresponda.

#### **Artículo 75.– Contratación**

En materia de contratación se estará a lo dispuesto por nuestro Ordenamiento Jurídico, así como, en las disposiciones generales de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Los periodos de prueba de las nuevas contrataciones no excederán de 1 mes.

En los supuestos de contratación temporal en contratos sucesivos el periodo de prueba solo podrá realizarse una sola vez.

Las contrataciones que se realicen en los centros afectados por el presente convenio, serán realizadas directamente por las empresas concesionarias del servicios, evitando la contratación a través de empresas de trabajo temporal u otras empresas de intermediación laboral.

La definición de puestos y de trabajo, fijos y temporales así como el uso de modelo legal de contratación, será el que se acuerde o establezca en el contexto negociador del Artículo.– 72 del presente convenio.

#### **Artículo 76.– Horas extraordinarias**

Las partes que suscriben este Convenio coinciden en la conveniencia de erradicación total de las horas extraordinarias, quedando expresamente prohibidas, excepto en la realización de aquellas que hubiese que realizar para la reparación de averías perentorias, de urgente necesidad extrema, y fuerza mayor.

En este sentido, si hubiera que realizarlas, éstas serían compensadas en tiempo libre, dentro del mes siguiente a la realización de las mismas y de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

Las horas que se pudiesen realizar los sábados y domingos serán compensadas en la proporción de; por cada hora trabajada, 2 horas en acumulación o disfrute. Las horas que se realizasen en días laborables serán en proporción de por hora trabajada, 1,50 acumuladas en el disfrute.

### **Artículo 77.- Estructura y abono salarial**

La estructura salarial estará compuesta por:

- 1.- Sueldo Base
- 2.- Complementos
  - 2.A.- Antigüedad
  - 2.B.- Antigüedad consolidada
  - 2.C.- Domingos y/o festivos
  - 2.E.- Nocturnidad
  - 2.F.- Turnicidad
  - 2.G.- Plus Hospitalización
- 3.- Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y navidad

El sueldo mensual se abonará el primer día de mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el día siguiente hábil.

El recibo de sueldos se entregará, antes del día 15 del mes siguiente al que corresponda.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA ACTUALIZACIÓN NORMATIVA DEL CONVENIO**

Teniendo por objeto el presente convenio colectivo la homologación de las materias que aparecen recogidas en el texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza. La Comisión Paritaria se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de las trabajadoras y trabajadores de Osakidetza. Asimismo, serán de aplicación aquellos incrementos a cuenta que aplique Osakidetza a su personal en los conceptos salariales.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA NORMAS SUPLETORIAS**

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás normativa que resulte de aplicación.

**ANEXO I**  
**TABLA ÚNICA PARA LOS TRES TERRITORIOS HISTÓRICOS DE EUSKADI**

<b>SALARIOS</b>			
GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO	
		AÑO	MES
A	JEFE DE SERVICIO A	35.515,19 €	2.367,68 €
B	JEFE DE SERVICIO B	30.806,34 €	2.053,76 €
B	ENCARGADO GENERAL	24.192,16 €	1.612,81 €
C	ENCARGADO DE SECTOR	22.230,45 €	1.482,03 €
E	RESPONSABLE DE EQUIPO	20.002,23 €	1.333,48 €
B	TÉCNICO DE GESTIÓN	26.501,96 €	1.766,80 €
	ADMINISTRATIVO	21.484,43 €	1.432,29 €
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	20.803,54 €	1.386,90 €
E	CONDUCTOR LIMPIADOR	20.002,23 €	1.333,48 €
E	PEÓN ESPECIALISTA	18.922,34 €	1.261,49 €
E	LIMPIADORA - PEÓN	18.129,55 €	1.208,64 €

**ANEXO 2**

**COMPLEMENTOS**

**A. COMPLEMENTO HOSPITALIZACIÓN (\*)**

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO	
		AÑO	MES
A	JEFE DE SERVICIO A	1.420,61 €	118,38 €
B	JEFE DE SERVICIO B	1.232,25 €	102,69 €
B	ENCARGADO GENERAL	967,69 €	80,64 €
C	ENCARGADO DE SECTOR	889,22 €	74,10 €
E	RESPONSABLE DE EQUIPO	800,09 €	66,67 €
B	TÉCNICO DE GESTIÓN	1.060,08 €	88,34 €
D	ADMINISTRATIVO	859,38 €	71,61 €
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	832,14 €	69,35 €
E	CONDUCTOR LIMPIADOR	800,09 €	66,67 €
E	PEÓN ESPECIALISTA	756,89 €	63,07 €
E	LIMPIADORA - PEÓN	725,18 €	60,43 €

(\*) EL COMPLEMENTO DE HOSPITALIZACIÓN SE PAGA EN DOCE MENSUALIDADES AL COLECTIVO QUE MARCA EL ARTº 63 DEL CONVENIO

**B. OTROS COMPLEMENTOS**

	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
ANTIGÜEDAD AÑO	688,64 €	557,71 €	500,17 €	401,90 €	354,38 €
ANTIGÜEDAD MES	45,91 €	37,18 €	37,18 €	26,79 €	23,63 €
NOCTURNIDAD	47,20 €	38,40 €	33,34 €	31,20 €	27,15 €
FESTIVO / DOMINGO DÍA	70,49 €	56,77 €	50,01 €	44,55 €	41,06 €
FESTIVO/ DOMINGO NOCTURNO	70,49 €	56,77 €	50,01 €	44,52 €	58,39 €
PLUS NOCTURNIDAD AÑO	1.410,98 €	1.058,33 €	635,03 €	635,03 €	635,03 €
PLUS NOCTURNIDAD MES	117,58 €	88,19 €	52,92 €	52,92 €	52,92 €



## Esker Sindikalaren Konbergentzia

### **ARABA**

Beethoven, 10. behe.

11012 - **Gazteiz**

Telf.: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56

araba@esk-sindikatua.org

### **BIZKAIA**

General Concha, 12 - 1. esk.

48008 - **Bilbao**

Telf.: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38

bizkaia@esk-sindikatua.org

### **GIPUZKOA**

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**

Telf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66

gipuzkoa@esk-sindikatua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**

Telf.-fax: 943 79 92 43

arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**

Telf: 943 76 13 65

bergara@esk-sindikatua.org

### **NAFARROA**

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**

Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13

nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, 1. 31500 **Tutera**

Telf.-fax: 948 82 58 57

tudela@esk-sindikatua.org