

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEON
DELEGACION TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio Colectivo Complejo Asistencial de SACYL en Zamora y Benavente para la empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A. Expte.: 29/09.

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS.

Código Convenio: 4901151

Expte.: 29/09. CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DEL SACYL EN ZAMORA Y BENAVENTE PARA LA EMPRESA LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA, S. A.

Rf.: MAM/JAG.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el COMPLEJO ASISTENCIAL DEL SACYL EN ZAMORA Y BENAVENTE PARA LA EMPRESA LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA, S. A., Código Convenio 4901151, y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 31-08-2009, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE del 29) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Dtº. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como en los arts. 2º, 4º y 5º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a ocho de octubre del año dos mil nueve.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo (Resolución Delegado Territorial de 15/09/2009). La Secretaria Técnica, Carmen Prieto Arias.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO
ASISTENCIAL DEL SACYL EN ZAMORA Y BENAVENTE PARA LA
EMPRESA LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA S.A.

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones Generales

Art. 1.- Ámbito funcional: El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA S.A. y el personal que presta sus servicios en el Hospital Virgen de la Concha, Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de Enfermería y Servicios de Prevención, Hospital de Benavente y Centro de Especialidades de Benavente.

R-200905005

Art. 2.- Ámbito temporal: El presente convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo; siendo su periodo de vigencia desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 para el Hospital Virgen de la Concha, Hospital Rodríguez Chamorro, Escuela de Enfermería y el Servicios de Prevención; y, desde el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 para el Hospital de Benavente y el Centro de Especialidades de Benavente.

En cualquier caso se entenderá prorrogado en todo su articulado hasta que se firme un nuevo convenio que lo sustituya. Quedando automáticamente denunciado al finalizar su vigencia.

Art. 3.- Condiciones más beneficiosas: Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a la Empresa por el Estatuto, Ordenanza Laboral y demás Legislación General se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad: Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Art. 5.- Comisión paritaria: El comité de empresa firmante del presente convenio, consciente de la importancia que para el buen clima de las relaciones sociales del sector tiene el establecer un cauce adecuado que facilite la correcta interpretación de lo acordado por las partes, conviene en constituir una comisión paritaria compuesta por los miembros del comité y los representantes de la Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

-Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

-Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

-La comisión paritaria se convocará mediante solicitud escrita y en el plazo 5 días de alguna de las partes, en la que se hará constar con claridad cuales son las causas que motivan la convocatoria.

-De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en el plazo no superior a 30 días naturales, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

-Si de acuerdo con lo establecido en el punto 2, la comisión paritaria ha de pronunciarse, las partes afectadas se comprometen a no iniciar ningún tipo de actuación judicial, hasta el referido pronunciamiento.

-Ambas partes, por último, expresan su aceptación del protocolo de condiciones que deberán cumplir las empresas de limpieza de edificios y locales que contraten con la administración autonómica de Castilla y León, firmado en Valladolid por la Junta de CyL y las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones económicas

Art. 6.- Salarios: Para el ejercicio 2009 se acuerda un incremento salarial del IPC real de 2008 más un 0,50%.

R-200905005

Para el ejercicio 2010 se acuerda un incremento salarial del IPC real de 2009 más un 0,40%, garantizando en todo caso para 2010 un incremento salarial del 0,40%.

Se fija la actualización de las tablas de 2010 para el cálculo del salario de 2011 en el exceso del IPC real del año 2010, que supere lo pactado, y con efectos de 1 de enero de 2011.

* Al estar pendiente de resolución el procedimiento sobre conflicto colectivo seguido en los autos 445/2008, el incremento salarial fijado para el año 2008 fue calculado sobre las tablas del 2007 publicadas el 27 de marzo de 2007. Si se estimaran las pretensiones planteadas por el Comité de empresa en la demanda de referencia, se aplicará el incremento pactado sobre las nuevas tablas que resulten de aplicación del fallo de la sentencia, una vez que esta sea firme y definitiva, es decir una vez resueltos los recursos pertinentes.

Los trabajadores con categoría de especialistas percibirán un complemento personal de 133,97 euros brutos mensuales, no serán absorbibles ni compensables, que sustituyen al que con anterioridad se venía percibiendo como plus tóxico en igual cuantía.

Las condiciones sociales y económicas aquí pactadas constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán globalmente en cómputo anual de todos sus devengos.

Art. 7.- Fechas de cobro de salarios: Se abonarán las diferentes nóminas mensuales el día uno del mes siguiente del que se trate, y el anterior inmediatamente hábil si el citado día fuera festivo.

Los atrasos por salarios correspondientes al presente convenio, con efectos a 1 de enero de 2009, se abonarán el mes siguiente a la entrada en vigor del nuevo convenio.

Art. 8.- Nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 h. y las 6 h. por los trabajadores vinculados a este convenio se abonarán con un incremento del 30%.

Los trabajadores del turno de noche tienen iguales derechos en materia de festivos que los trabajadores de otros turnos.

Art. 9.- Reducción horaria: Todos los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a 7 días de permiso retribuido, en compensación de la reducción de jornada que existía anteriormente durante las fiestas de San Pedro, Semana Santa y Navidad.

Señalados días de permiso se disfrutarán previa solicitud escrita del empleado, con una antelación mínima de 72 horas, y habrán de ser concedidas (según riguroso orden de solicitud) siempre que coincidan un número de empleados no superior al 10% de la plantilla del centro.

Art. 10.- Vacaciones: Las vacaciones serán de treinta y un días naturales al año.

El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre los meses de julio a septiembre, ambos incluidos.

Fuera del periodo ordinario de disfrute no podrán disfrutar vacaciones más de dos trabajadores al mismo tiempo, debiendo solicitarlo de acuerdo con los siguientes plazos:

- Trabajadores que deseen disfrutar vacaciones entre los meses de enero a junio, deberán entregar solicitud escrita entre los días 1 al 15 de diciembre del año anterior.

- Trabajadores que deseen disfrutar vacaciones entre los meses de octubre a diciembre, deberán entregar solicitud escrita entre los días 1 al 15 de mayo del mismo año. La determinación de quienes serán los trabajadores que disfrutarán esos periodos en el caso de existir más solicitudes de plazas disponibles la realizará la comisión paritaria mediante sorteo.

Si quedare alguna plaza vacante la podrá disfrutar cualquier trabajador que la solicite. Si hubiere varios trabajadores interesados se adjudicará por sorteo.

Art. 11.- Sustituciones: La empresa está obligada a la sustitución de todos los tipos de ausencia al 100 por 100, cualquiera que sea el motivo que las origine.

Art. 12.- Ropa de trabajo: La empresa entregará a sus trabajadores dos uniformes de trabajo en el momento de su ingreso, preferentemente pijamas, y se repondrá un equipo anualmente, previa entrega del usado. Cuando el trabajador/a cese en la empresa entregará dichos uniformes. Asimismo, la empresa entregará un par de calzado anualmente, que será repuesto por un par nuevo en el caso de deterioro y previa entrega de éste. La empresa facilitará a sus trabajadores los correspondientes útiles de trabajo y los medios de protección adecuados y necesarios para realizar sus tareas.

No obstante, la empresa se compromete a reponer vestuario cuantas veces haga falta siempre que se demuestre en el/la trabajador/a interesado/a la necesidad del mismo.

Será por cuenta de la empresa el lavado y planchado de los uniformes de trabajo.

Art.13.- Permisos retribuidos: Los trabajadores afectados por este convenio y avisando con la antelación suficiente a la dirección de la empresa de forma fehaciente, dispondrán de las licencias retributivas con el salario del convenio por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan:

a) Dieciséis días en caso de matrimonio.

b) Cuatro días por muerte de cónyuge.

c) Dos días por el nacimiento o adopción de hijo o por accidente, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad; pudiéndose coger de forma consecutiva mientras dure la hospitalización, y también en los 8 días naturales posteriores al alta hospitalaria, también de forma consecutiva.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de cuatro días.

d) Cuatro días de asuntos propios no acumulables a las vacaciones, previa solicitud con 72 horas de antelación, pudiendo disfrutarse a lo largo del año.

e) Por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, o cuando éstos sean discapacitados o minusválidos, sin límite de edad. Debe aportarse certificación acreditativa de la consulta médica.

f) El tiempo necesario para asistir a exámenes, siempre que los estudios sean de tipo oficial y/o liberatorio, y se avise con la antelación precisa a la dirección de la empresa.

g) Dos días por cambio de vivienda.

h) Los trabajadores podrán solicitar permiso de treinta días sin cobro de salario siempre que la causa del permiso sea por fallecimiento, enfermedad grave o muy grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, avisando al empresario con una semana de antelación.

i) Un día de permiso por boda de pariente hasta el primer grado.

j) Se podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en quince jornadas completas, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, con la debida justificación, en la que conste la hora de citación, así como la hora de salida.

La dirección de la empresa tiene el derecho y el deber de requerir al trabajador la justificación acreditativa de los motivos indicados.

Para los casos especiales no contemplados en estos artículos, será el comité de empresa junto con la representación de la misma el que decida si procede.

Es voluntad de ambas partes que las relaciones entre la empresa y los trabajadores del citado centro sea lo más fluida posible en lo sucesivo.

Se reconocen idénticos derechos a las "parejas de hecho" que se hallen en el Registro que al efecto tenga creado la correspondiente Administración, y lo acrediten fehacientemente.

Art. 14.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento, actualmente, la Ley 3/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 3/2007, de 22 de marzo de 2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo lo estipulado en el presente artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificadas.

Maternidad.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora no podrá ocupar un trabajo de obra nueva hasta la fecha en que la Ley determina la reincorporación a su puesto de trabajo.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo

las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente, o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión

es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de descanso regulado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

Este permiso podrá disfrutarse, a continuación de los días de permiso por nacimiento y hasta 13 días después de la terminación de la suspensión por maternidad, a opción del trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en los convenios colectivos.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el periodo de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Estas excedencias, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, debiendo preavisar a la empresa de la fecha de reincorporación con una antelación mínima de quince días.

Permisos Retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora al inicio y una hora al final de la jornada, o bien, dos horas al inicio o al final de la misma, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Los trabajadores y trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de estos permisos corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa de la fecha de reincorporación con una antelación mínima de quince días.

Extinción del Contrato de Trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37.4, 4 bis y 5 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del E.T.

El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Protección por maternidad.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia, en los términos establecidos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Art. 15.- Incapacidad Temporal: En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a los trabajadores afectados por dichas contingencias el 100 por 100 de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquéllas.

En el supuesto de IT por enfermedad común y accidente no laboral los trabajadores percibirán el 100% de su base de cotización desde el primer día.

Con el fin de erradicar el absentismo laboral, los trabajadores que estén de baja laboral por enfermedad común y accidente no laboral más de dos veces al año, a partir de la tercera baja percibirán únicamente el 95% los doce primeros días, y a partir del día 13º, el 100%.

La empresa se compromete y obliga a concertar con la compañía de seguros que corresponda una póliza de accidentes de trabajo que garantice a cada trabajador/a el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- 12.000 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 20.000 euros en caso de invalidez permanente total o absoluta, también derivada de accidente.

Se hará constar que las garantías de la póliza se limitarán a los accidentes sufridos con ocasión o consecuencia del trabajo realizado.

El empresario se compromete a dar una copia de la póliza de accidentes de trabajo a los representantes sindicales.

Art. 16.- Jornada laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será para los años 2009 y 2010 de 37 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual de 1.665 horas.

Art. 17.- Descanso: Cuando la jornada laboral sea continuada, a jornada completa y se realice en el mismo centro, los trabajadores disfrutarán de un descanso de 30 minutos efectivos de trabajo, considerándose como tiempo trabajado.

Art. 18.- Trabajo en domingos y/o festivos: Se procurará por la empresa que todo trabajador que preste trabajos en domingos y/o festivos no supere dos domingos y/o festivos al mes.

El personal que preste servicios en domingos y/o festivos percibirá un plus salarial de 20 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial se les abonará la parte proporcional a la jornada trabajada de forma efectiva los domingos y festivos.

Art. 19.- Horas extras: Se suprimen totalmente, pudiéndose realizar para prevenir siniestros o repararlos, así como otros daños extraordinarios y urgentes, siendo éstas abonadas con un incremento del 75%.

Art. 20.- Dietas: Los trabajadores percibirán una dieta completa de 18,65 euros diarios y media dieta de 8,94 euros también diarios, para todos los niveles y categorías profesionales. Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que pernoctar, la dieta completa ascenderá a 37,76 euros.

Art. 21.- Pagas extras: Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias. La de beneficios se prorrateará mes a mes y las otras dos, navidad y verano, se percibirán los días 20 de diciembre y julio respectivamente, y constarán del salario base más la antigüedad.

Art. 22.- Reconocimientos médicos: La empresa se compromete a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores que se llevará a cabo en el primer semestre del año. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador a los efectos oportunos.

Ambas partes acuerdan el cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente respecto a la seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 23.- Trienios: Serán retribuidos mediante cuota fija según anexo II. El importe fijado en el mismo se obtiene aplicando el 4% sobre el salario base. El trienio que se cumpla en la primera quincena de cada mes, se tendrá derecho al cobro en el mismo mes. Si se cumple en la segunda quincena, se cobrará en el mes siguiente.

Art. 24.- Contratación: Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito. En ningún caso, el periodo de prueba podrá ser superior a tres meses para los técnicos titulados ni de quince días para el resto de los trabajadores.

Las modalidades de contratación reflejadas en el convenio provincial en su art. 30 se respetarán íntegramente en este convenio y son las siguientes:

- Contrato de relevo.
- Contrato de tiempo parcial.
- Contrato por obra o servicio determinado.
- Contrato eventual.
- Extinción de contratos.

Queda suprimido en este convenio el art. 31 del convenio provincial de limpiezas relacionado con trabajadores fijos discontinuos y contrato de fijo discontinuo.

Art. 25.- Excedencia: El personal empleado con al menos un año de antigüedad podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Las solicitudes deberán de ser resueltas, dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Todos los trabajadores que disfruten de una situación de excedencia por cualquiera de las causas legalmente establecidas, tendrán la garantía de la incorporación a su puesto de trabajo al finalizar la misma, siempre que la solicitud se realice con un mes de antelación.

Art. 26. Cláusula de descuelgue. Las empresas que quieran descolgarse de las

tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria para su previa autorización obligatoria.

La comisión paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que ese producirá el mismo (los límites temporales, condiciones de reenganche y otros).

La concesión de descuelgue solo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la comisión paritaria.

Art. 27. Premios indemnizatorios por jubilación: Los trabajadores afectados por este convenio percibirán por cada año de antigüedad, si desean la jubilación voluntaria, los premios indemnizatorios que seguidamente se indican:

- A los 60 años: 92.73 euros.
- A los 61 años: 79.35 euros.
- A los 62 años: 56.30 euros.
- A los 63 años: 33.12 euros.
- A los 64 años: 09.94 euros.

Los indicados premios están referidos a trabajadores que presten sus servicios en jornada completa, pues en otro caso tales premios serán a prorrata de la jornada de trabajo.

Art. 28. Subrogación empresarial: En lo que se refiere a éste apartado y que viene especificado en el texto del convenio provincial de limpiezas, se asume el contenido íntegro de la redacción del citado convenio.

Art. 29. Apartados nuevos.

a) Cuando por jubilación, ampliación de zonas de limpieza o cualquier otro motivo quede alguna plaza libre, ésta se cubrirá por el personal que, actualmente presta sus servicios a través del convenio, siendo preferente dicha designación por orden de antigüedad, siempre y cuando haya consenso con la empresa y siempre que el/la aspirante esté capacitada para desempeñar el puesto ofertado.

b) Se gestionará con la empresa actual concesionaria del servicio la solicitud de carros adecuados para la entrega de ropa limpia a las plantas, ya que actualmente los que se utilizan son los mismos que traen y llevan los de la empresa de lavandería.

c) En todo lo no incluido en el presente convenio, se estará, a lo dispuesto en el convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la ciudad de Zamora, y legislación vigente de aplicación.

Art. 30. Jubilación parcial: Respecto a las solicitudes de jubilaciones parciales, se estará a lo establecido por la legislación vigente.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar la jubilación parcial, quedando la empresa obligada a aceptarla siempre que la petición cumpla los requisitos establecidos por la legislación vigente.

Art. 31.- Prevención de riesgos y salud laboral.

Manejo de cargas.- El empresario, tomando en consideración tanto las circunstancias concurrentes en los puestos de trabajo así como las características del centro, adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación de cargas.

La empresa habrá de efectuar, necesariamente, una evaluación de riesgos para determinar la incidencia del manejo de cargas en los correspondientes puestos de trabajo.

En caso de no poder evitarse la manipulación manual de cargas, tomando en consideración que las mismas no resulten tolerables, la empresa llevará a cabo las medidas técnicas u organizativas pertinentes, de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Movimientos repetitivos.- Las tareas que conlleven la realización de trabajos repetitivos serán evaluadas adecuadamente mediante métodos oficialmente reconocidos.

Igualmente, en la formación de los empleados sometidos a movimientos repetitivos se incluirá un capítulo de buenas prácticas.

La empresa presentará a los delegados de prevención, previa petición de los mismos y con la antelación suficiente, los informes de accidentabilidad.

Art. 32.- Violencia de género. La empresa, sensible a la situación actual de violencia de género y conocedora de la especial protección que a la víctima de violencia le dispensa la normativa vigente, se compromete a adoptar todas las medidas previstas en la normativa de aplicación, y especialmente aquellas mejoras que pudieren acordarse por negociación colectiva en el ámbito del Convenio Colectivo Provincial de Zamora para el sector de Limpieza de Edificios y Locales.

ANEXO II: TABLAS SALARIALES REVISADAS 2009.

CATEGORÍA	MES	AÑO	TRIENIO
Encargada:	1.075,14 €	16.127,10 €	43,01 €
Limpiador/a:	943,67 €	14.155,05 €	37,75 €
Especialista:	984,52 €	14.767,80 €	39,38 €

POR LA PARTE SOCIAL.

Por CCOO:

D^a. Angelines Domingo Cabrero.

D^a. María Fernández Chamarro.

Asesores CCOO:

D. Fernando Fraile Sanz.

D^a. Cristina Miguel Franco.

Por UGT:

D^a. Amelia Gutiérrez Rando.

D^a. Soledad Prieto Rodríguez.

Asesor UGT:

D. Mariano Durán Gómez.

Por USO:

D^a. Josefina Blanco Lorenzo.

R-200905005

Asesores USO:

D. José Carlos Blanco Lanot.

D. Mariano Álvarez García.

POR LA LIMPIEZAS PISUERGA GRUPO NORTE LIMPISA S.A.:

D. Rafael Villarías Lorca.

Director Regional.

D. Enrique Serrano Redondo.

Abogado.