II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Mediación, Arbitraje y Conciliación.-Convenios Colectivos.
Convenio Colectivo de la empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A.-Complejo Asistencial SACYL Zamora y Benavente.
Código de Convenio número 49001151012010.

Resolución de 4 de octubre de 2011, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A.-Complejo Asistencial SACYL Zamora y Benavente, para los años 2011-2012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A.-Complejo Asistencial SACYL Zamora y Benavente, con Código de Convenio número 49001151012010 y anexo que lo acompaña, suscrito con fecha 19-07-2011, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, aptdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCyL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, 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 cuatro de octubre del año dos mil once.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. Por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Terr. 05-07-2010). Amparo Sanz Albornos.

R-201104413

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

Artículo 1.-*Partes signatarias:* Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte los miembros del Comité de Empresa como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

Artículo 2.-*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.

Artículo 3.-*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 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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.

Artículo 4.-*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.

Artículo 5.-*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.

Artículo 6.-*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 de cinco 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.

R-201104413

- 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 Castilla y León y las organizaciones sindicales CC OO y UGT y las organizaciones empresariales del sector en cada una de las nueve provincias.

CAPÍTULO SEGUNDO
Condiciones económicas

Artículo 7.-*Salarios:*

Salarios para el año 2011: Los salarios para el personal afectado por el presente convenio para el año 2011, son los que figuran en el articulado del mismo y en la Tabla Salarial Anexa.

Para el ejercicio 2012 se acuerda un incremento salarial del 2% en todos los conceptos económicos, con actualización de los mismos a 01/01/2013 en el exceso del IPC publicado por el INE a 31 de diciembre de 2012 sobre el 2%.

Asimismo se acuerda que todos los conceptos económicos previstos en el Convenio serán revisados con efectos del 01/01/2012 en el exceso entre el 2% y el 85% del IPC publicado por el INE a 31 de diciembre de 2012 (enero a diciembre 2012), es decir, si el IPC a 31/12/2012 fuere un 3%, la revisión salarial alcanzaría un 0,55%.

* 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.

Artículo 8.-*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 2011, se abonarán el mes siguiente a la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 9.-*Nocturnidad:* Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas por los trabajadores vinculados a este convenio se abonarán con un incremento del 30%.

R-201104413

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

Artículo 10.-*Reducción horaria:* Todos los trabajadores afectados por éste 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.

Los trabajadores que tengan que prestar sus servicios los días de Navidad, Año Nuevo, Jueves Santo y Viernes Santo, disfrutarán de un día más de descanso por cada festivo anteriormente mencionado trabajado. Los descansos correspondientes a los festivos de Navidad y Año Nuevo se disfrutarán obligatoriamente durante el mes de enero del año siguiente.

Artículo 11.-*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.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador o trabajadora resulta hospitalizado durante su disfrute, durante dicho momento; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas, el trabajador o trabajadora se encontrara en situación de IT, disfrutándolas posteriormente, aunque haya terminad el año natural.

Artículo 12.-*Sustituciones:* La empresa está obligada a la sustitución de todos los tipos de ausencia al 100%, cualquiera que sea el motivo que las origine.

Artículo 13.-*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

R-201104413

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.

Artículo 14.-*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 un mínimo de 72 horas y un máximo de 3 meses de antelación a la fecha de disfrute, 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.

R-201104413

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.

Artículo 15.-*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 articulo, 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 determine 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 periodo 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 periodo 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.

R-201104413

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 simultaneo 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.

R-201104413

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 hasta cinco años de duración 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 hasta cinco años de duración 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 dere-

R-201104413

cho 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.

Artículo 16.-*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% de su salario de cotización durante el periodo de duración de aquéllas.

En el supuesto de I.T. 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%.

R-201104413

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.

Artículo 17.-*Jornada laboral:* La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será para los años 2011 y 2012 de 37 horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual de 1.665 horas.

Artículo 18.-*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.

Artículo19.-*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 (no actualizable ni revisable) de 30 euros en el año 2011 y de 35 euros en el año 2012, por cada jornada dominical o festiva trabajada.

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

Artículo 20.-*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%.

Artículo 21.-*Dietas:* Los trabajadores percibirán una dieta completa de 18,65 euros diarios y media dieta de 8,94 euros también diarios todos los niveles y categorías profesionales. Si por necesidades del servicio el trabajador tuviera que pernoctar, la dieta completa ascenderá a 37,76 euros.

Artículo 22.-*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.

Artículo 23.-*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.

R-201104413

Artículo 24.-*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.

Artículo 25.-*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 artículo 31 del convenio provincial de limpiezas relacionado con trabajadores fijos discontinuos y contrato de fijo discontinuo.

Artículo 26.-*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.

Tras la finalización del periodo máximo de excedencia voluntaria, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

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.

Artículo 27.-*Cláusula de descuelgue:* Para descolgarse de las tablas salariales del presente convenio, la empresa deberá 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.

Artículo 28.-*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:

Para el año 2011.

- A los 60 años: 92,73 euros.
- A los 61 años: 79,35 euros.

R-201104413

• A los 62 años: 56,30 euros.
• A os 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.

Artículo 29.-*Subrogación empresarial:* Al término de la concesión de la contrata todos los trabajadores de la empresa contratista saliente entrarán en la nueva empresa adjudicataria respetándoles todos sus derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora y en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales.

Artículo 30.-*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.

Artículo 31.-*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.

Artículo 32.-*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.

R-201104413

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.

Artículo 33.-*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: TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES	TRIENIO	SALARIO BASE AÑO
ENCARGADA	1.107,63€	44,31€	16.614,40€
LIMPIADORA	972,18€	38,89€	14.582,76€
ESPECIALISTA	1.014,27€	40.57€	15.214,02€

R-201104413