

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
 DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
 SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente REGCON: 29005032011994.

Visto el texto de Convenio Colectivo del personal de la contrata de limpieza que presta sus servicios en los centros de trabajo del Hospital Regional Universitario Carlos Haya de Málaga, actualmente ostentada por la empresa Eurolimp, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 13 de octubre de 2011, código de convenio 29005032011994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 15 de noviembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, P. S., el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

Convenio Colectivo del Personal de la Contrata de Limpieza que presta sus servicios en los centros de trabajo del Hospital Regional Universitario Carlos Haya de Málaga actualmente ostentada por la empresa Eurolimp

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial*

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal sea cual sea su modalidad contractual que presta sus servicios en la contrata de limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya de Málaga, centros de Hospital General, Hospital Materno Infantil, Hospital Civil, Centro de Hemodiálisis El Atabal y Centro de Alta Resolución de Especialidades, actualmente ostentada por la empresa Eurolimp, Sociedad Anónima.

Artículo 1. *Ámbito personal temporal*

El presente convenio extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012.

Artículo 3. *Prórroga*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando denuncia del mismo por el procedimiento establecido en el estatuto de los trabajadores, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia.

Se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito

estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.

En caso de no ser denunciado con un mes de antelación, al menos, a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio será prorrogado por un año, afectando a las condiciones económicas y sociolaborales generales que correspondan, en aquellas modificaciones que experimenten las pinches y limpiadoras del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán, estrictamente con carácter personal, las condiciones que superen las aquí pactadas. En cualquier caso, dichas condiciones particulares más beneficiosas no serán absorbibles ni compensadas con los aumentos brutos que pudieran producirse como consecuencia de lo pactado en el presente convenio.

Artículo 5. *Comisión paritaria*

Se constituirá a la publicación del presente texto, una comisión paritaria del convenio, con las siguientes facultades que le confiere la normativa vigente, entre otras:

- a) Controlar y vigilar el grado de cumplimiento del convenio.
- b) Resolver los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre conflictos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e) Tendrá capacidad de adaptar o, en su caso, modificar el convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- f) Entender los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores, respectivamente.

El procedimiento y los plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez, efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados vendrá determinado por la fecha de la comunicación escrita y razonada a la comisión realizada por cualquiera de las partes del convenio solicitando su intervención sobre las cuestiones que en este convenio le son atribuidas, disponiendo la comisión de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando existan discrepancias en el seno de la comisión, esta se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Estará compuesta por 5 miembros en representación de la parte social, elegidos de entre los sindicatos, firmantes del convenio, en proporción a los resultados electorales, y por igual número de representantes de la empresa. Los nombres y composición definitiva de esta comisión se acordaran en el momento de la constitución de la misma.

Se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, remitiendo por escrito orden del día previsto.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrán asistir, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de los miembros que componen la comisión.

TÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 6. *Sueldo base*

El sueldo base del personal será igual que el sueldo de las pinches y limpiadoras del SAS, según se refleja en el anexo I de este convenio. Dicho sueldo base experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 7. *Complemento destino*

Todo el personal percibirá un concepto retributivo denominado complemento de destino, en la misma cuantía que las pinches y limpiadoras del SAS, cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 8. *Complemento específico*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento específico, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS, cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 9. *Trienios*

Todo el personal percibirá, por cada tres años de servicio, la cantidad estipulada para las pinches y limpiadoras del SAS en concepto de trienios, cuyo importe se recoge en el anexo I de este convenio.

Este concepto experimentará los aumentos que tenga para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Los trienios percibidos por los trabajadores hasta que 13 de septiembre de 1990 continuarán congelados y percibiéndose en la cuantía que al día de la fecha viene percibiendo, no siendo absorbible ni compensable con otras mejoras o aumentos que pudieran producirse en el futuro.

Artículo 10. *Complemento de atención continuada*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento de atención continuada, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS, cuyos importes se recogen en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas. Este complemento de atención continuada presenta varias modalidades:

Modalidad "A" (nocturnidad)

Retribuye la prestación de servicios en el turno de noche, desde las 22 horas hasta las 8 horas del día siguiente, cualquier día de la semana, pudiendo incluir, pues, domingos y festivos.

En el supuesto en que la jornada nocturna fuera realizada solo en parte, la liquidación correspondiente se efectuara de forma proporcional a las horas efectivamente realizadas, en el turno de noche.

En el caso del personal con el turno fijo de noche seguirá percibiendo la cantidad fija prorrateada en 12 mensualidades iguales de 308,05 euros, percibiendo idéntica cantidad durante las vacaciones. Esta cantidad aumentará en el mismo porcentaje y a partir del mismo momento que aumente este complemento para las pinches y limpiadoras del SAS.

Modalidad "B" (domingos y festivos)

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en domingos y festivos, cuyos importes se recogen en el anexo I del presente convenio.

Tendrán el carácter de "festivos especiales" los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, 25 de diciembre y los dos días que sean fiestas locales en Málaga, con arreglo al calendario anual de fiestas laborales para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 11. *Complemento personal*

Todos aquellos trabajadores que a la entrada del presente convenio viniesen cobrando el complemento personal, establecido en el artículo 10 del convenio colectivo de aplicación a los trabajadores de la contrata de limpieza del hospital regional de Málaga publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga* el 5 de junio de 1990, continuarán percibiendo dicho complemento en la misma cuantía para evitar quebrantos económicos. Este complemento será de carácter no revisable y no absorbible ni compensable con posibles mejoras futuras.

Artículo 12. *Complemento de rendimiento profesional*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento de rendimiento, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS, cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

El devengo de dicho complemento será semestral siendo proporcional al periodo de contrato y al porcentaje de jornada por la cual se haya contratado a cada trabajador. El importe diario será el resultado de dividir la cantidad del complemento de rendimiento profesional anual publicada por el SAS entre los 365 días del año y sobre esta base se aplicará el porcentaje por el cual se haya contratado cada trabajador. Se exceptuarán de dicho pago los periodos de incapacidad transitoria, pero se abonarán los periodos de licencias por maternidad, paternidad y los accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Serán susceptibles del cobro de este complemento de rendimiento todo el personal indefinido afectado por el presente convenio, así como el personal de contrato eventual o interino, siempre que haya prestado sus servicios en alguno de los centros del Hospital Regional Universitario Carlos Haya, por un periodo consecutivo igual o superior a 4 meses entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso, percibiéndolo de manera proporcional al tiempo trabajado y al porcentaje de jornada realizada.

El pago de dicho complemento se realiza a semestre vencido, en los meses de julio de cada año y enero del año siguiente. En el caso de que a la fecha del pago del primer semestre todavía no se cumpliera con el requisito de llevar 4 meses consecutivos, la parte que le correspondiese al trabajador del primer semestre se le abonará en enero, junto con el pago del segundo semestre.

Con las cantidades no abonadas a los trabajadores de la plantilla indefinida por faltas a causa de incapacidad transitoria se creará un remanente, que se repartirá de forma anual en la nómina de enero entre todos aquellos trabajadores de la plantilla con carácter indefinido que no hubieran faltado al trabajo por situación de incapacidad transitoria, accidente de trabajo o enfermedad profesional a lo largo del año.

La empresa vendrá obligada a informar a la representación de los trabajadores de las cantidades abonadas y de todos los datos necesarios para comprobar que estas cantidades son las correctas.

Artículo 13. Plus de actividad

Se establece para todo el personal, un plus de actividad que retribuye la mayor productividad derivada de la realización de determinadas funciones y tareas establecidas en el pliego de adjudicaciones del servicio de limpieza. Su importe queda establecido en 23 euros/mensualidades brutos (veintitrés euros), por 11 mensualidades.

El citado plus se pagará a los trabajadores por día efectivamente trabajado y en proporción a la jornada concertada.

Artículo 14. Complemento carrera profesional

Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio y que cumpla con los requisitos exigidos para las pinches y limpiadores del SAS, un concepto retributivo, denominado “Complemento de Carrera Profesional” igual en su cuantía al mismo concepto percibido por estas, cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio.

Este complemento experimentará los aumentos que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 15. Ayuda familiar

En concepto de ayuda salarial se establece los siguientes complementos salariales:

1. GUARDERÍAS

Los trabajadores con hijos menores de 6 años percibirán, en concepto de ayuda a la escolaridad 24 euros por mes e hijo, previa presentación de justificante del centro escolar o guardería donde se encuentre inscrito.

2. AYUDA POR HIJOS

Los trabajadores con hijos percibirán un plus de 0,60 euros por mes e hijo menor de 18 años o incapacitado, pagaderas en las doce pagas ordinarias.

3. PLUS DE CASADO

Los trabajadores casados o que, aun sin estarlo, presenten certificado de convivencia, así como los viudos o solteros con hijos a su cargo, percibirán un plus de 1,25 euros por mes, pagaderas en las doce pagas ordinarias.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, que se percibirán los días 15 de los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será el correspondiente a una mensualidad del salario base, complemento destino, complemento específico y trienios. En caso de incluirse en las referidas pagas de las pinches y limpiadoras del SAS, algún otro concepto retributivo, este se aplicará a los trabajadores de la limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzca para aquellas.

Artículo 17. Derechos económicos generales y socio-laborales

En general, a los trabajadores de la limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya, les serán de aplicación automática todos aquellos conceptos y derechos económicos y sociolaborales que les pertenezcan a las pinches y limpiadoras del SAS, tanto las existentes a la firma del presente convenio como aquellos de creación posterior.

TÍTULO III**Condiciones laborales****Artículo 18. Clasificación profesional y jornada laboral****A. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Las categorías profesionales de los trabajadores sujetos al presente convenio serán las previstas en el convenio colectivo de limpieza de oficinas y despachos de la provincia de Málaga.

B. JORNADA LABORAL

La jornada de los trabajadores será como a continuación se detalla: La jornada ordinaria de trabajo máximo anual se fija en 1.540 horas para el turno diurno y en 1.450 horas para el turno nocturno.

Dentro de la jornada se disfrutará de un tiempo de descanso para el bocadillo, de igual duración al que disfruten las pinches del SAS por el mismo concepto y que tendrá en todo caso la consideración de trabajo efectivo, de manera proporcional al tiempo trabajado y al porcentaje de jornada realizada.

1. JORNADA DIURNA (MAÑANA Y TARDE)

La jornada de trabajo diurna de mañana es de 8:00 horas a 15:00 horas y la de tarde de 15:00 a 22:00 horas. Para cubrir los servicios de urgencias existe un turno diurno “especial” de mañana de 7:00 a 14:00 horas.

Los trabajadores adscritos a los turnos diurnos de mañana, de mañana “especial” o de tarde trabajaran como vienen haciendo la primera semana de lunes a viernes, la segunda de lunes a domingo y la tercera semana de miércoles a viernes y así sucesivamente, siguiendo este ciclo de forma permanente.

Los trabajadores librarán los festivos, con el mismo criterio que se sigue actualmente, esto es: descansando dos festivos consecutivos y trabajando el tercero.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado se establece que antes de que comience el año la empresa confeccionará y presentará al comité de empresa un cuadrante de descansos anuales para compensar esos festivos que por turno se tienen que trabajar, de forma que se garantice el disfrute de los 14 festivos anuales, entendiéndose que esta medida afecta a la distribución de la jornada anual entre un 1% y un 2%.

En caso de introducirse alguna modificación en la plantilla adscrita al turno fijo de mañana, al turno fijo de mañana “especial” o turno fijo de tarde, se tendrá en cuenta lo siguiente: tendrán preferencia para adscribirse al turno de mañana, de mañana “especial” o de tarde, aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la plantilla y, en caso de disminución de la misma, se seguirá en orden de menor antigüedad en el turno.

2. JORNADA NOCTURNA

La jornada de trabajo nocturna establecida es de 9 horas diarias, de 22:00 horas a 07:00 horas, distribuidas de forma tal que en una semana trabajaran dos noches consecutivas, y, a la siguiente, cinco.

En caso de introducirse alguna modificación en la plantilla adscrita al turno fijo nocturno, se tendrá en cuenta lo siguiente: tendrán preferencia para adscribirse al turno fijo nocturno, aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la plantilla y, en caso de disminución de la misma, se seguirá en orden de menor antigüedad en el turno.

Con el fin de cubrir las vacantes temporales del turno de noche, todos los años se abrirá un plazo de solicitudes de 15 días para aquellos trabajadores de la plantilla que estén interesados, pasados los 15 días la empresa elaborará una lista por estricto orden de antigüedad, que publicará en el tablón de anuncios antes de 5 días. Tendrán siempre preferencia en cubrir las vacantes temporales del turno de la noche el de mayor antigüedad que este en dicha lista.

En el caso en que se rehusé cubrir una vacante, dicha persona pasará a ocupar el último lugar de la lista, teniendo preferencia sobre ella todas las demás personas incluidas en la lista.

Artículo 19. Cuadrantes de turnos

El cuadro horario y de turnos será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de forma mensual para conocimiento de todos los trabajadores y se facilitará una copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. Vacaciones

El personal tendrá derecho a un mes natural de vacaciones retribuidas, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales,

o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestado.

En el caso de que las vacaciones se disfruten en el mes de febrero, se le sumaran los días del mes de marzo que sean necesarios para completar 30 días naturales.

Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días de vacaciones que en proporción deban otorgarse a razón de dos días y medio por cada mes trabajado de resultar alguna fracción en este computo este se redondeará al alza.

Los trabajadores, previa petición, podrán asimismo fraccionar sus vacaciones en dos periodos, correspondiendo, en esos casos, 26 días laborables sumados ambos periodos, incluidos los sábados. En todo caso, si la fecha de reincorporación coincide con un día de descanso semanal, según el correspondiente cuadrante de trabajo, se librará también dicho día.

Las vacaciones se tomarán en los meses de julio a septiembre (ambos inclusive), según cuadro que se elaborará por acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores y que se hará público dentro de los dos primeros meses del año. Voluntariamente, los trabajadores podrán vacar fuera del periodo vacacional antes citado.

En los casos en los que con anterioridad al periodo de disfrute de las vacaciones reglamentarias el trabajador haya tenido distintos regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

El personal tendrá derecho en función de la antigüedad acreditada, al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de antigüedad: 1 día hábil más.
- Veinte años de antigüedad: 2 días hábiles más.
- Veinticinco años de antigüedad: 3 días hábiles más.
- Treinta o más años de antigüedad: 4 días hábiles más.

Se entenderán como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador no figuren como descanso.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida, es decir, se consideraran los años completos de antigüedad a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Artículo 21. *Permisos y licencias*

1. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán las siguientes licencias y permisos retribuidos como si hubiesen sido efectivamente trabajados:

- A) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho.
- B) 3 días hábiles consecutivos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y se aporte certificado facultativo correspondiente, de cónyuge o pareja de hecho y familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce en otra localidad serán 5 días hábiles consecutivos.
2 días hábiles consecutivos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y se aporte certificado facultativo correspondiente, de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce en otra localidad serán 4 días hábiles consecutivos.
- C) Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor, tres días hábiles consecutivos coincidiendo su inicio con el hecho causante, o a elección del trabajador desde el día de alta médica de hospitalización de la

madre, o del alta médica de hospitalización del hijo o hija, o cinco días hábiles y consecutivos, si ocurriera a más de 50 km de la localidad de residencia del trabajador.

- D) Un día natural por traslado de domicilio cuando este se produzca dentro de la misma localidad o a menos de 50 km de esta, y dos días naturales y consecutivos cuando se produzca a más de 50 km de la localidad de residencia del trabajador.
- E) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante los días de su celebración.
- F) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- G) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- H) Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores en edad pediátrica, mayores de 65 años o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo necesario que coincida con su jornada de trabajo.
- I) Los trabajadores con un hijo o hija menor de dieciséis meses tienen derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia, por cada hijo/a en caso de parto múltiple, con un máximo de dos horas; dicho periodo de tiempo puede ser dividido en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, incluso cuando el otro progenitor no trabaje, pero solo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. Este derecho podrá sustituirse por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- J) Por asuntos propios, cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se disfrutarán seis días de licencia de libre disposición. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicios prestados.
Se establece el disfrute preferente de estos días de asuntos propios, en cualquiera de los siguientes periodos: Semana Santa y Navidad. Además, se establece la posibilidad de disfrutarlo preferentemente para las respectivas Ferias de los municipios en los que residan los trabajadores.
No obstante, esto no implica que los trabajadores tengan la obligación de disfrutar de estos días de asuntos propios en dicho periodo, quedando a salvo su derecho de disfrutarlo en distintos periodos.
El personal dispondrá de dos días más de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o de Navidad (24 y 31 de diciembre). Dichos días tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual, sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.
Y también adicionalmente el personal tendrá derecho al disfrute de dos días al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días se disfrutarán dentro de cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente y tendrán la consideración de trabajados a efectos de computo de jornada ordinaria anual.
- K) El personal dispondrá de un permiso retribuido por nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados tras el parto de dos horas diarias mientras persista la hospitalización. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderá al personal dentro de su jornada.

- L) Una vez finalizado el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, legalmente establecido, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas, que se disfrutarán de forma consecutiva.

2. PERMISO SIN SUELDO

Los trabajadores podrán disponer de licencias sin retribución alguna, cuya duración máxima acumulada será de tres meses por cada año natural. Excepcionalmente se podrán conceder permisos de duración superior a tres meses para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, el permiso podrá prorrogarse hasta seis meses.

El permiso será concedido por periodos mínimos de siete días naturales.

El permiso sin sueldo es causa de alta especial en el régimen general de la Seguridad Social. No obstante en el caso de permiso para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador por causa de enfermedad, el período posterior a los tres primeros meses no constituye alta especial en la Seguridad Social pero sí tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados exclusivamente a efectos de cómputo de la antigüedad.

El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio. Si después de iniciado el disfrute del permiso el trabajador desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee reincorporarse.

3. REDUCCIONES DE JORNADA

a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacidad, según los informes médicos correspondientes.

El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.

La concesión de las reducciones de jornada por guarda legal es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

b) Por interés personal, la reducción no podrá superar el 50% de la jornada establecida. El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada ordinaria. La reducción de la jornada por interés personal, supone la reducción de las retribuciones en todos sus conceptos en la misma proporción. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

c) Por enfermedad muy grave, quien tenga que atender a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, tendrá derecho a reducir su jornada hasta el 50%, con carácter retribuido, mientras permanezca dicho diagnóstico de muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Un mismo sujeto causante solo podrá por una misma enfermedad muy grave dar lugar a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando dicha enfermedad se repita en el tiempo.

Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

TÍTULO IV

Derechos sindicales

Artículo 22. *Comités de empresa*

La gestión de los comités de empresa se adecuará a las normas contenidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Las funciones y competencias serán las recogidas en el artículo 64 de dicha ley, cuyas normas serán estrictamente observadas por las empresas. Las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores serán respetadas por la empresa.

Artículo 23. *Horas sindicales*

Los componentes de los comités de empresa y delegados de personal de cada uno de los centros de trabajo afectados por la aplicación de este convenio dispondrán de un crédito horario para realizar las funciones que les son propias, de 40 horas mensuales.

El disfrute de dicho crédito mensual deberá realizarse a la empresa con al menos 24 horas de antelación.

Podrán acumularse las horas sindicales entre los miembros de cada comité de empresa y delegados sindicales, poniendo en conocimiento de la empresa correspondiente dichas horas acumuladas.

La empresa cuidará de la sustitución del representante o cualquier otra fórmula que permita el desarrollo de la labor de forma que la misma no tenga que ser realizada por el representante una vez terminada su función o gestión representativa. A dicho fin, los representantes de los trabajadores avisarán, con una antelación mínima de dos horas, de su deseo de disponer de las horas correspondientes, salvo caso de urgencia.

TÍTULO V

Otros derechos

Artículo 24. *Compensación por incapacidad temporal*

La empresa complementará las prestaciones de la seguridad social de tal forma, que los trabajadores cobren la retribución total del convenio en idéntica cuantía que si se encontraran de alta, salvo el plus de actividad, y durante el tiempo de la baja, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria:

- Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Derivada de maternidad.
- Aquellas en que se precise encame hospitalario o intervención quirúrgica.
- Derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

En estos cuatro casos el complemento se abonará desde el primer día de la situación.

A efectos de pagas extraordinarias y vacaciones, el tiempo total de permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria cobrando el 100 por 100, se entenderá como tiempo trabajado.

Artículo 25. *Traslados*

El personal afectado por este convenio no podrá ser trasladado a un centro diferente de aquel en el que habitualmente preste sus servicios, salvo caso de urgencias, en cuyo supuesto habrá de mediar acuerdo con el trabajador afectado y previa consulta con el comité de empresa. En cualquier caso se le respetarán durante el tiempo que dure el traslado, los beneficios del presente convenio, reintegrándolo en su centro de trabajo en el momento en el que cesen las causas que motivaron el traslado.

Artículo 26. *Turnos*

La empresa respetará los cambios de turnos que se pacten entre el personal, siempre que los servicios queden atendidos, y que los cambios se comuniquen a la empresa con 24 horas al menos de antelación.

Artículo 27. *Prendas de trabajo*

La empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo para la realización del trabajo, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo.

El vestuario consistirá en dos uniformes al año que se entregarán en los meses de marzo y septiembre, incluyendo las siguientes prendas:

VERANO

Un pantalón y una camisa.

INVIERNO

Un pantalón, una camisa o blusón y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

Para los servicios realizados mayoritariamente en el exterior, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, cuando sea necesario, un anorak con la obligación de renovarlo en caso de deterioro del mismo. Asimismo, se entregará una rebeca o forro polar, a cada trabajador/a, renovándola en caso de deterioro.

Artículo 28. *Recogida de basuras*

El traslado de basuras desde los pabellones a los vertederos se realizará por tracción mecánica.

Para el traslado de basura los lugares en que se recogen para llevarlas a los vertederos, se facilitará un carrito por planta.

Artículo 29. *Pago de nóminas*

El salario se abonará mensualmente por medio de transferencia bancaria.

Artículo 30. *Préstamos*

La empresa concederá a su personal un máximo de once préstamos mensuales, en la siguiente cuantía: 6 préstamos de 150 euros cada uno de ellos, 3 de 300 euros y 2 de 600 euros. La concesión de dichos préstamos se efectuará previa solicitud del personal y en forma rotativa por antigüedad. La amortización será a razón de 30 euros mensuales los de 150 y a razón de 60 euros mensuales los de 300 y 600 euros, y sin devengar intereses.

En el supuesto de que algún mes no se soliciten todos los préstamos disponibles, los no solicitados se acumularán a los disponibles el mes siguiente.

La empresa deberá informar mensualmente a la representación sindical de las peticiones y del número de préstamos concedido para que estos puedan ejercer su función de vigilancia del cumplimiento del convenio.

Artículo 31. *Indisponibilidad*

Los derechos reconocidos en el presente convenio son indisponibles.

Artículo 32. *Contratación*

El comité de empresa será informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente aquellas que se pudiesen adoptar sobre reestructuración de plantilla o despidos.

En ningún caso se podrá amortizar un puesto de trabajo fijo, y su vacante deberá ser cubierta antes de que transcurran 30 días desde que se produzca, mediante una nueva contratación por tiempo indefinido.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, en plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato. En ese mismo plazo de tiempo deberá entregar copia del contrato al trabajador.

La empresa se compromete a cubrir el 100% de las vacantes producidas por incapacidades permanentes con reserva de puesto de trabajo, excedencias, jubilaciones parciales, permisos por maternidad y bajas por riesgo en el embarazo.

Tanto para cubrir las plazas fijas vacantes, como las de nueva creación, como para cualquier tipo de contratación, la empresa y los trabajadores establecen una bolsa de trabajo, cuyas bases se recogen en el anexo II del presente texto.

Artículo 33. *Reconocimiento médico*

Se practicará un reconocimiento médico anual, durante los meses de octubre y noviembre.

Los trabajadores que pudieran haber estado en contacto con agentes biológicos tendrán otra revisión adicional cuando fuese necesario.

Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Artículo 34. *Absorción del personal*

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, debiendo respetar antigüedad, categoría y, en general, todas las condiciones de trabajo que tuviesen adquiridas.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la seguridad social.
- Fotocopias de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, de los últimos 4 meses.
- Relación de personal, en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, tipo de contrato de trabajo, jornada, horario, mortalidad de contratación y fecha del disfrute de vacaciones.

Artículo 35. *No discriminación*

Los trabajadores afectados por este convenio tienen expreso derecho a no ser discriminados en sus relaciones laborales con la empresa por razón de sexo, estado civil, discapacidad, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Artículo 36. *Excedencia*

Además de lo establecido en la legislación laboral vigente se estará en lo siguiente:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no superior a cinco años.

El trabajador con excedencia voluntaria que solicite su reingreso con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la conclusión de la excedencia, se reincorporará en su puesto de trabajo en dicha fecha.

La empresa se compromete a sustituir al trabajador fijo en excedencia, sea esta voluntaria o forzosa, por un trabajador con contrato de interinidad por dicho motivo.

Artículo 37. *Indemnizaciones por fallecimiento*

Al fallecimiento de un trabajador por causa de enfermedad común o accidente no laboral, cualquiera que sea su situación laboral, excepto si se encuentra en excedencia voluntaria, sus derechohabientes percibirán un socorro de la siguiente cuantía:

- Con menos de tres años de servicio efectivo en la plantilla, 60 euros.

- A partir de los tres años, seis mensualidades del salario base del convenio.
- Por cada año mas de servicio, después de los tres primeros, 12 euros.

Con independencia de lo anterior, la empresa concertará a su exclusivo cargo, un seguro para sus trabajadores, que cubra el riesgo de fallecimiento o incapacidad para el trabajo, por causa de accidente, con las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento: 6.000 euros.
- Incapacidad para el trabajo: 6.000 euros.

Artículo 38. *Jubilaciones*

Los trabajadores que quieran jubilarse anticipadamente, recibirán de la empresa una cantidad igual a la suma del premio de antigüedad que a cada uno de ellos hubiera correspondido durante todo el periodo comprendido entre la fecha de jubilación anticipada y aquella en que cumpliría la edad legal de jubilación. La cantidad resultante se percibirá de la siguiente forma:

1. En la fecha de su jubilación, el trabajador percibirá, de una vez, el importe del premio de antigüedad que la hubiese correspondido percibir durante todo el año inmediatamente posterior a dicha fecha.
2. Al inicio de cada año transcurrido desde la fecha de jubilación, y hasta que cumpla la edad legal de jubilación, el trabajador percibirá, de una sola vez, el importe del premio de antigüedad que le hubiera correspondido percibir, de haber estado en activo, durante todo el año inmediatamente posterior.
3. La jubilación será obligatoria para todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo en el momento en que cumplan la edad legal de jubilación, con la única excepción de aquellos trabajadores que, habiendo alcanzado dicha edad, aun no hubieran acumulado, a lo largo de su vida laboral, el periodo de cotización necesario para acceder a la pensión de jubilación, en cuyo caso esta se producirá en el momento en que alcancen dicho periodo.
4. La empresa vendrá obligada a cumplir con todos los requisitos necesarios para que los trabajadores puedan acogerse a la jubilación parcial cuando estos cumplan con todos los requisitos establecidos por la legislación para acogerse a ella, comprometiéndose a realizar un contrato de relevo a jornada completa con fecha de finalización a la edad legal de jubilación total del trabajador relevado.

En compensación a dichas jubilaciones, la empresa abonará a los afectados, en el momento en que se jubilen, una indemnización compensatoria de 90 euros por cada año trabajado en cualquiera de los centros de trabajo afectados por el presente convenio colectivo y establecidos en su artículo primero.

Los trabajadores que cesasen en la empresa como consecuencia de invalidez permanente en cualquiera de sus grados, percibirán también la referida indemnización de 90 euros por cada trabajador en los centros mencionados.

Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, recibirán a fecha de efecto de la jubilación total en concepto de gratificación a la jubilación, 90 euros por cada año trabajado en la limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya.

Artículo 39. *Formación*

La formación de los trabajadores y sus representantes correrá a cargo de la empresa; se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para su promoción profesional.

En lo concerniente a cursos o actividades relacionadas con la salud laboral, se remitirán para su aprobación al comité de salud laboral. En cambio, si los cursos o actividades se refieren estrictamente a actividades profesionales o académicas, se remitirán para su aprobación a la comisión paritaria establecida en el artículo 5 del presente convenio colectivo.

Artículo 40. *Fondos de acción social*

La empresa adjudicataria se obliga, en un plazo no superior a un mes desde la adjudicación del concurso de la contrata de limpieza, a facilitar un estado de cuentas, a fin de iniciar con los comités de empresa la negociación de los fondos destinados a este apartado.

Artículo 41. *Productividad*

La empresa destinara anualmente las siguientes cantidades en concepto de fondos de productividad, según los porcentajes medios de absentismo que a continuación se detallan:

- 40 bajas anuales de media: 24.000 euros.
- 35 bajas anuales de media: 36.000 euros.
- 30 bajas anuales de media: 48.000 euros.
- 25 bajas anuales de media: 60.000 euros.
- 20 bajas anuales de media: 72.000 euros.
- 15 bajas anuales de media: 84.000 euros.
- 10 bajas anuales de media: 96.000 euros.

Se computará como absentismo todas las bajas que se produzcan por ILT o enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, bajas por maternidad.

El montante a que ascienda cada año el fondo de productividad se distribuirá entre todos los trabajadores en el mes de marzo del año siguiente, en proporción a los días efectivamente trabajados por cada uno de ellos durante el año a que se refiera dicho montante. A estos efectos, los periodos de baja por maternidad o por accidente de trabajo se consideran como efectivamente trabajados.

Artículo 42. *Salud laboral*

Se creará un comité de salud laboral para cada centro, la composición será paritaria y sus acuerdos serán vinculantes. El número de miembros de la parte social se determinará con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 2
- Hasta 500 trabajadores, 3
- Hasta 1000 trabajadores, 5

Por cada 1000 trabajadores o fracción siguiente habrá un representante más.

Dichos miembros serán nombrados por las organizaciones sindicales presentes en el comité de empresa, y en la misma proporción que su composición en el comité de empresa.

1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE SALUD LABORAL

- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- Investigación, análisis y estudio de las causas determinadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se produzcan.
- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo, como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales, a los efectos de constatar los riesgos que en su caso puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar a la empresa, de los defectos y peligros advertidos con propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se considera oportunas.
- Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de todos los planes de salud y seguridad que se establezcan, necesariamente en la empresa.
- Fomentar y promover la participación de todo el personal de la empresa en la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, proponiendo iniciativas sobre los métodos y procedimientos para una efectiva prevención de los riesgos profesionales.
- Recibir información periódica relativa a salud laboral, analizando, estudiarla y divulgarla a todos los trabajadores por los cauces que se establezcan.

- Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral, de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos.
- Velar porque se realicen los reconocimientos médicos adecuados, tanto los generales como los específicos a cada riesgo si se considera oportuno, lo que se realizara en el marco de los planes de salud que se establezcan.
- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos y conferencias, etc., bien directamente o a través de las instituciones oficiales o sindicales.
- Cualquiera otra función que el propio comité estime necesaria.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SALUD LABORAL

– DERECHOS

- Los mismos derechos y garantías y en las mismas condiciones reconocidas a los delegados por la ley orgánica de libertad sindical y el estatuto de los trabajadores.
- A participar en cuantas reuniones celebre el comité.
- A recibir información precisa para desempeñar las funciones a su puesto en el comité.
- A presentar las propuestas o mociones que considere necesarias en relación a las funciones propias del comité.
- A informar y formar a los trabajadores de forma directa y durante la jornada, sobre los riesgos e indicadores del daño para la salud, derivados del lugar de trabajo, los productos o los medios de utilizados.
- A paralizar el proceso productivo en caso de riesgo grave e inminente para la salud de trabajadores, y no sufrir por ello perjuicio alguno, y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustificadas.
- A emitir su voto en las resoluciones que se planteen, específicamente en cuantas cuestiones crea necesaria.
- A disfrutar del tiempo que sea necesario en base a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .
- A acceder a los cursos necesarios para mejorar su formación en materia de salud laboral.
- A no sufrir daño alguno derivado de sus actividades y funciones de protección y prevención de los riesgos laborales y profesionales.
- A tener asesores en las reuniones con voz pero sin voto.
- A tener documentación referida al orden del día de las reuniones, al menos con 48 horas de antelación a la fecha de la reunión.

– OBLIGACIONES

- A la asistencia a las reuniones del comité a las que fuese convocado, salvo circunstancia fuerza mayor.
- A respetar la confidencialidad de los datos personales que conozca por su condición de miembro del comité, aun con posterioridad su cese en el mismo.

3. FUNCIONES DE LA EMPRESA

- facilitar al comité de salud laboral la información necesaria para realizar sus funciones.
- Consultar al comité de salud laboral del centro cuantas gestiones se relacionan con la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud.
- Facilitar el local en que se celebre sus reuniones, en materias de protección a la salud, higiene y ergonomía.

4. EL COMITÉ REDACTARÁ SU PROPIO REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Los comités de salud laboral se reunirán con carácter ordinario, al menos una vez cada dos meses, y con carácter extraordinario cuantas

veces así lo acuerde su presidente o se solicite por la tercera parte de sus miembros.

La convocatoria de los comités correspondientes al presidente, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con suficiente antelación (48 horas).

Disposición adicional

PRIMERA: PLAN DE IGUALDAD DE EUROLIMP, S. A.

Durante la vigencia de este convenio, siempre que Eurolimp, Sociedad Anónima, ostente la adjudicación de la contrata para la prestación de servicios de limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya, será de aplicación a todo el personal el Acuerdo Marco de Negociación e Implantación de los Planes de Igualdad en el Grupo Ferrovial, de fecha 2 de julio de 2009.

Disposición final

En todo lo no dispuesto en este convenio, ambas partes se remiten al Estatuto de los Trabajadores y al Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales en lo que proceda.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2011

(Se adjunta tablas salariales del personal del SAS Resol.0182/2011 de la Consejería de Salud/Junta de Andalucía)

ANEXO II

BASES DE FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO PARA LA CONTRATACION APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL REGIONAL UNIVERSITARIO CARLOS HAYA

1. Las presentes bases son aplicables para todo tipo de contratación laboral temporal que lleve a cabo la empresa contratista de los servicios de limpieza del Hospital Regional de Málaga, cualquiera que sea la causa de dicha contratación.

No obstante lo anterior, se excluirán de lo establecido en estas bases los siguientes tipos de contrato:

- a) Aquellos que exijan una especial calificación técnica para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La contratación para el desempeño de cargos de confianza.

En todo caso, para los supuestos del apartado a), la empresa deberá sacar a concurso las plazas que desee cubrir, con especificación de los requisitos exigidos en cada caso, a fin de que puedan optar a la misma los trabajadores, tanto fijos como de contrata, y los incluidos en la bolsa de trabajo, que consideren que reúnen los requisitos exigidos. En el caso de que varios trabajadores cumplan los requisitos exigidos tendrá preferencia en acceder al puesto el de mayor antigüedad y en el caso de pertenecer a la bolsa de trabajo el que más bajo número de orden tenga.

2. Los contratos temporales que se realicen para cubrir incapacidades temporales, vacaciones y permisos sin sueldo, en cada uno de los centros de trabajo que actualmente son de la contrata de limpieza del Hospital Regional Universitario Carlos Haya (Hospital General, Hospital Materno Infantil y Hospital Civil), habrán de concertarse obligatoriamente con las personas incluidas en la primera relación (bolsa A) de trabajadores del centro respectivo, que obran como anexo III del presente convenio, y siguiendo el orden de prelación establecido en las mismas, todo ello en forma rotativa, de manera que, contratada la última persona de cada relación, se comience de nuevo por aquella que ocupa el primer lugar.

En todo caso, se entiende que no correrá el turno del trabajador contratado hasta tanto este no complete seis meses de trabajo, en uno o en varios periodos sucesivos.

3. Si alguna de las personas incluidas en la primera relación (bolsa A) rehusase ser contratado cuando llegue su turno, este correrá a la persona que ocupe el lugar siguiente de la lista.

La persona incluida en la primera relación que, llegado su turno rehusé tres ofertas consecutivas de contratación, o no atienda a las mismas, será excluida definitivamente de dicha primera relación y de la bolsa de trabajo, aunque podrá solicitar su inclusión a posteriori en esta última en el caso de que se abra un nuevo periodo de admisión de solicitudes.

4. Para cubrir las vacantes fijas que puedan producirse en los centros de trabajo Hospital General, Hospital Materno Infantil y Hospital Civil, así como las plazas fijas de nueva creación y las contrataciones a tiempo cierto (para cubrir incapacidades permanentes con reserva de puesto de trabajo, excedencias, jubilaciones parciales, permiso por maternidad y bajas por riesgo en el embarazo) se contratará a las personas incluidas en la primera relación, es decir se le ofertará al primero de la bolsa del centro respectivo, siempre y cuando este trabajador no esté contratado por un periodo de tiempo superior al ofertado, en ese caso, se le ofertará al siguiente de la lista y así sucesivamente.

Igualmente, producida una vacante en cualquiera de las primeras relaciones, la misma se cubrirá con las personas de la segunda relación (bolsa B), por el orden establecido en esta, exceptuando la bolsa A del Hospital Civil, en la que no se cubrirán las vacantes de la primera relación. Cuando los trabajadores de la bolsa A del Hospital Civil estuviesen todos contratados y fuese necesario, más trabajadores para cubrir las vacantes temporales, entonces lo harán directamente de la bolsa B.

5. Una vez agotada la bolsa "B", única y general para todos los centros, se abrirá un plazo para la adscripción de nuevas solicitudes, cuya selección se hará conforme a los criterios y requisitos establecidos con carácter general en el SAS, constituyéndose la denominada bolsa "B", en una bolsa única mediante la que se cubrirá indistintamente las vacantes que pudieran producirse con los trabajadores que queden en la bolsa "A" del centro respectivo, en caso de que exista.

Abierto el plazo de admisión de nuevas solicitudes, conforme a lo previsto en el presente texto, podrán presentar solicitudes todas aquellas personas que deseen ser contratadas temporalmente en el Complejo Hospitalario.

Las solicitudes deberán acompañarse, en todo caso, por la documentación que acredite que la persona solicitante:

- Está inscrita como demandante de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente.
- Está en posesión del certificado de escolaridad o equivalente
- Currículum de la formación y experiencia laboral acumulada, valorándose especialmente su experiencia en el sector de limpieza.

A dicha solicitud se acompañarán, además, los siguientes documentos:

- Impreso normalizado de solicitud, que la empresa facilitará gratuitamente a los interesados.
- Fotocopia del documento nacional de identidad.

Las solicitudes se presentarán a la empresa, quien deberá acreditar su recepción, haciendo constar la fecha de la misma. La empresa, además entregará, en el plazo de 7 días desde su recepción, al comité de empresa una copia de la solicitud, y de los documentos que la acompañen.

En el caso de que una solicitud no vaya acompañada de los documentos correspondientes, la misma será rechazada hasta tanto se presente junto con los mismos.

Con todas las solicitudes presentadas dentro del plazo correspondiente, acompañadas de la documentación oportuna, se elaborará una relación de los trabajadores seleccionados para cubrir las vacantes que se hubiesen producido en la bolsa de empleo, conforme a la valoración de méritos aportados y, en caso de igualdad, por orden riguroso de presentación de las solicitudes, hasta un número máximo de 100 personas.

La Dirección de la empresa entregará al Comité de Empresa, con anterioridad a la apertura del plazo de admisión, el baremo para la valoración y puntuación de los méritos de cada solicitante, publicándose para conocimiento de todos los aspirantes. Del mismo modo, se informará al Comité de la puntuación obtenida por cada solicitante.

Agotadas las bolsas "A" de los centros en los que existe, La bolsa de trabajadores del Complejo Hospitalario Carlos Haya será única para ocupar las vacantes que en él se produzcan. En todo caso, para cubrir las vacantes fijas que puedan producirse en el centro de trabajo, se contratará a las personas de la bolsa única, por el orden la misma.

BOLSA DE TRABAJO HOSPITAL CARLOS DE HAYA

NOMBRE Y APELLIDOS

1	ENCARNACIÓN VELA SÁNCHEZ
2	ROSARIO LEAL VARGAS
3	JORGE DOMÍNGUEZ JORDÁN
4	EUGENIA GORDO BRAVO
5	REMEDIOS CASTILLO
6	ANA M.ª GARCÍA PATRICIO
7	ISABEL LUQUE MUÑOZ
8	MARINA REINA AMORES
9	JANET CARMONA PLATERO
10	MERCEDES ÁLVAREZ CANTOS
11	ROSA CÓRDOBA GÓMEZ
12	M.ª JOSÉ MARTÍN DOMÍNGUEZ
13	EVA MARÍN OLIVA
14	ANTONIA NIETO JIMÉNEZ
15	ANTONIO MENDOZA GUIRADO
16	SILVIA CAPARRÓS REGÓ
17	M.ª DOLORES HURTADO BORREGO
18	MÓNICA MAÑAS MARTÍN
19	ÁNGELA DÍAZ RAMÍREZ
20	M.ª JOSÉ CASTILLEJO AGUILAR
21	FRANCISCA MARTÍN MARTÍN
22	JOSEFA FRÍAS PAYAN
23	M.ª JOSÉ TORRES MARTÍN
24	JOSEFA PINEDA MUÑOZ
25	JOSÉ FERNÁNDEZ ALBA
26	JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ TARÍN
27	ANTONIO JESÚS MACÍAS FERNÁNDEZ
28	ESTRELLA DE LA FUENTE ABAD.
29	JOSÉ FRANCISCO ILLESCA SANGUINO
30	ISMAEL CORTÉS SALGUERO
31	SONIA GÓMEZ GUIRADO
32	EVA M.ª FERNÁNDEZ RUIZ
33	M.ª JOSÉ ALARCÓN GONZÁLEZ
34	JOSÉ LUIS MARTÍN MORENO
35	M.ª ISABEL AGUILAR CARRASCO
36	ANTONIO PÉREZ CRUZ
37	MARINA OSUNA SALVA
38	JUAN JOSÉ CONEJO BUENO
39	MARÍA LUZ RECIO RAMOS
40	MIGUEL SAMIENTO NAVARRO
41	FRANCISCO JAVIER AGUILAR BURGOS
42	FCO. PÉREZ ARAGUEZ
43	JESICA SUÁREZ RODRÍGUEZ
44	FCO. JAVIER MUÑOZ RODRÍGUEZ
45	DANIEL MOLINA PIEDROLA
46	ANA ISABEL QUINTANA CAMARENA
47	NOELIA ROLDÁN CAMERO
48	LIDIA MELLADO LÓPEZ
49	VICTORIA GARCÍA ALVAREZ
50	FRANCISCA MARTÍNEZ LUQUE
51	ROSARIO MUÑOZ LÓPEZ
52	SERGIO MÁRQUEZ PATRICIO
53	LOURDES RÍOS LEIVA
54	AURELIO ROMÁN MIGUEL
55	ANA MARÍA GARRIDO MARÍN
56	DAVID AGUILAR RECIO
57	DANIEL MOLINA ORTIZ
58	ANA CRISTINA OLIVÁN MARAÑÓN
59	CRISTINA GONZÁLEZ PÉREZ
60	ANA MARÍA VELA LÓPEZ
61	SONIA LÓPEZ RAMÍREZ
62	EVA DE LA CRUZ VALLE
63	DANIEL BENÍTEZ GARCÍA

NOMBRE Y APELLIDOS

64	JOSÉ SÁNCHEZ ARANDA
65	PATRICIA GUIL DE LOS REYES
66	JENIFER LUCÍA CORRALES PRIETO
67	JESICA TAIS TORE RACERO
68	LUIS MIGUEL LÓPEZ CUELLAR
69	JOSÉ ÁNGEL MARTÍN HERNÁNDEZ
70	FRANCISCO JOSÉ REYES SÁNCHEZ
71	VIRTUDES BRAVO RAMÍREZ
72	SUSANA RECUERDA MÉRIDA
73	ISABEL RODRÍGUEZ CERVANTES
74	ESTHER CORTES MARTÍN
75	FRANCISCO MARTÍN MATA
76	GENOVEVA FERNÁNDEZ CAMPOS
77	ESTEFANÍA LEÓN GIL
78	SANDRA RUIZ LÓPEZ
79	JOSÉ LUIS MARTÍN ROLDÁN
80	MÓNICA DEL PINO PÉREZ
81	MACARENA MUÑOZ SÁNCHEZ
82	ELLISABETH ROLDÁN COMITRE
83	MARÍA GRACIA RUIZ MONTENEGRO
84	JESSICA MARTÍN POSTIGO
85	TÁMARA REYES RODRÍGUEZ
86	M.ª JOSÉ ROBLES PINEDA
87	DANIEL JIMÉNEZ PUERTA
88	ELISABET GORDO BRAVO
89	VIRGINIA DOMÍNGUEZ ROMERO
90	VIRGINIA SÁNCHEZ MOLINA
91	AURORA GÓMEZ RÍO
92	CARMEM DEL CAMPO FERNÁNDEZ
93	ADAM CARMONA PLATERO
94	PURIFICACION CHICÓN GONZÁLEZ
95	JOSÉ ANTONIO NIETO LÓPEZ
96	DAVID SÁNCHEZ MARCO
97	JOSÉ A. CASTILLO PORRAS
98	ÁNGEL BASIL MARÍN
99	RAÚL JIMÉNEZ GUIPADO
100	FRANCISCO J. RACERO BERLANGA
101	JUAN M. TORRES TRIANO
102	GEMA MORA BERNAL
103	DANIEL QUILES GUAZ
104	SUSANA DÍAZ RODRÍGUEZ
105	SALVADOR DÍAZ SACÓN
106	ROCÍO TRUJILLO ESPINOSA
107	F. JOSÉ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

BOLSA DE TRABAJO DEL MATERNO INFANTIL BOLSA A

APELLIDOS Y NOMBRE

1	FERNÁNDEZ MOLINA LAURA
2	GASPAR LOZANO RAQUEL
3	FERNÁNDEZ ESTEBANEZ DOLORES
4	RUIZ MARTÍNEZ ANTONIO
5	SOTO JIMÉNEZ DOLORES
6	MARTÍN VEREDAS ÁNGELES
7	MÁRQUEZ PATRICIO JOSEFA
8	GUTIÉRREZ GIL CARMEN
9	SÁNCHEZ RODRÍGUEZ JUANA
10	LÓPEZ OCANA MARÍA
11	VILLODRES ORTEGA MARÍA DOLORES
12	MARTÍN FERNÁNDEZ ÁNGELES
13	BECERRA SÁNCHEZ M.ª CARMEN
14	SOTO JIMÉNEZ SANTIAGO
15	ALCAIDE SANTANA JOSÉ ANTONIO
16	GARCÍA DÍAZ SALOMÉ
17	SÁNCHEZ SÁNCHEZ RAQUEL
18	MORENO SEDEÑO YOLANDA
19	ZAMORA GÁLVEZ ALICIA
20	DE LOS RÍOS NIETO M.ª DEL CARMEN
21	LÓPEZ JIMÉNEZ JOSÉ M.ª
22	PÉREZ FENOY JOAQUÍN JOSÉ
23	DÍAZ GÓMEZ SALVADOR
24	ESCRIBANO GARCÍA PATRICIA
25	GÓMEZ PÉREZ M.ª JOSÉ
26	SÁNCHEZ DE LA TORRE MÓNICA
27	SALINAS CASTILLO JOSÉ
28	GÓMEZ VELA CONCEPCIÓN
29	TORRE GALLARDO MODESTO

APELLIDOS Y NOMBRE

30	CUÉLLAR BOLLERO LUISA
31	GUIRADO GARCÍA M.ª LUISA
32	LINERO FERNÁNDEZ FRANCISCA
33	HIJANO HERMOSO ISABEL
34	RODRÍGUEZ MORENO JOSÉ
35	GÓMEZ VELA ENRIQUE
36	MUÑOZ SEGURA JOSÉ ANTONIO
37	GONZÁLEZ GONZÁLEZ FERNANDA
38	CANO LÓPEZ INMACULADA
39	ABRIL DELGADO JOSEFA
40	REINA JIMÉNEZ JOSÉ MANUEL
41	TOME SUÁREZ ANTONIO
42	OLMEDO FELISA
43	DEL RÍO MIRANDA PADILLA JESÚS
44	FERNÁNDEZ ESPEJO MÓNICA
45	MÉRIDA DEL PINO ESTHER
46	SÁNCHEZ BASTIDA PILAR
47	HARO GALIANO ISABEL MILAGROS
48	LÓPEZ ORTEGA MARÍA
49	RIVAS ROMERO JUAN MIGUEL
50	MARTÍN HOYOS VANESA
51	PADIAL PIEDROLA LUIS
52	ROMERO RUBIO M.ª VICTORIA
53	ALBARRACÍN JÓDAR MACARENA
54	CORTÉS MARTÍN SARA
55	ESTEBAN TABOADA M.ª DEL MAR
56	RUIZ FRANCO JUAN LUIS
57	DOMÍNGUEZ DOMÍNGUEZ ANA BELÉN
58	ROMERO SÁNCHEZ JENIFER
59	VARGAS CARVAJAL CARMEN
60	SÁNCHEZ SABAN LIDIA
61	RODRÍGUEZ NOGUERA JOSÉ L.
62	CUADRADO FERNÁNDEZ INMACULADA
63	PÉREZ RUIZ PABLO
64	DELGADO LÓPEZ LUÍS A.
65	GONZÁLEZ BURGOS FRANCISCO J.
66	LHAJÍ RODRÍGUEZ PATRICIA
67	CASTILLO SÁNCHEZ SARAY
68	ROMÁN FERRER ANTONIO
69	JURADO CONSUEGRA EVA
70	GÓMEZ MARÍN MIGUEL ÁNGEL
71	VILLALBA GÓMEZ PATRICIA
72	PATRICIA SÁNCHEZ SÁNCHEZ
73	NAYRA ASENSIO FLORIDO
74	DANIEL GASPAR LOZANO
75	ANA MARÍA ROMERO LÓPEZ
76	ELIOT RUIZ MICO
77	FCO. JAVIER ALBARRÁN CONTRERAS
78	ADRIÁN FERNANDEZ RODRÍGUEZ
79	PATRICIA LÓPEZ CORNEJO
80	DAVID ARIZA FERNÁNDEZ
81	JOSÉ ISMAEL DELGADO LÓPEZ
82	M.ª LUISA RUIZ MONTIEL

BOLSA HOSPITAL CIVIL

APELLIDOS Y NOMBRE

1	TRUJILLO MÍLLAN MIGUEL
2	CEBRIAN MARÍN LIDIA
3	ESCABIAS LORENZO M.ª ASCENSIÓN
4	RUIZ PINTO JOSÉ ANTONIO
5	RODRÍGUEZ MOLINA JOSEFA
6	TRIVIÑO CABELLO M.ª DEL ROCÍO
7	GUERRA ACEJO ROCÍO
8	RODRÍGUEZ RUIZ FRANCISCO J.
9	MELÉNDEZ MARTÍN VANESA
10	MELÉNDEZ MARTÍN TERESA
11	MONTERO URBANO GENOVEVA
12	MARTÍN VÁRELA MONICA
13	BERNAL ALRRABAL RAFAEL
14	VALDÉS GASPAR CRISTINA
15	HERRERA MÁRQUEZ ELISABET
16	ZORILLA MÁRQUEZ LORENA
17	GARCÍA VILLALBA MARGA
18	CARMEN FERNÁNDEZ MARTÍN
19	ARANDA HURTADO DELMESA
20	GALLEGO ALARCÓN ESTEFANÍA
21	CABRERA ROMÁN ASCENSIÓN

RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. RESOL. 0182/2011 (7.7)

ANEXO I. TABLAS RETRIBUTIVAS

CENTRO	PUESTO DE TRABAJO *	SUBGR*	NIVEL	SUELDO (X12)	COMPL.	C. ESPECIFICO		TOTAL MENSUAL	P. ADICIONAL	TOTAL	TOTAL ANUAL	C.R.P.*	TOTAL
					DESTINO (X12)	D.I. (X12)	FRP (X12)		JUN/DIC (DI+ FRP) (X2)	EXTRA (X2)*			
HOSP.	CONTROLADOR SUMINISTROS	C1	18	720,02	394,79	0,00	183,55	1.298,36	183,55	1.017,09	17.981,56	1.370,52	19.352,09
HOSP/DIST.	COCHINERO	C1	17	720,02	372,33	0,00	228,10	1.320,45	228,10	994,63	18.290,90	1.115,00	19.405,90
HOSP/DIST.	TECNICO SUPERIOR ALOJAMIENTO	C1	17	720,02	372,33	0,00	228,10	1.320,45	228,10	994,63	18.290,90	1.115,00	19.405,90
HOSP/DIST.	TECNICO ESP. ELECTROMEDICINA	C1	17	720,02	372,33	0,00	228,10	1.320,45	228,10	994,63	18.290,90	1.115,00	19.405,90
HOSP/DIST.	TECNICO ESP. MANT. EDIF. E INST. INDUSTRI.	C1	17	720,02	372,33	0,00	228,10	1.320,45	228,10	994,63	18.290,90	1.115,00	19.405,90
HOSP/SU	TELEFONISTA ENCARGADO	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	2.007,15	19.760,29
HOSP/DIST/S	TELEFONISTA	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP/DIST/S	TECNICO MANT. OBRAS ALBAÑILERIA	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP/DIST/S	TECNICO MANT. ACABADOS CONSTRUCC.	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP/DIST/S	TECNICO MANT. MADERA Y MUEBLE	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP.	TAPICERO	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP.	PELUQUERO	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP.	MONITOR	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP.	FOTOGRAFO	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP/DIST	COSTURERA	C2	16	599,25	349,93	0,00	319,68	1.268,86	319,68	943,72	17.753,14	633,90	18.387,04
HOSP/DIST/S	CELADOR CONDUCTOR	C2	16	599,25	349,93	0,00	312,68	1.261,86	312,68	943,72	17.655,09	633,90	18.288,99
HOSP.	CONDUCTOR INSTALACIONES	C2	15	599,25	327,44	0,00	257,89	1.184,58	257,89	921,23	16.573,18	633,90	17.207,09
HOSP.	OPERADOR MAQUINA IMPRIMIR	C2	15	599,25	327,44	0,00	227,95	1.154,64	227,95	921,23	16.154,04	633,90	16.787,95
HOSP.	PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP/DIST	PINCHE	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP./	PEON	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP/DIST	LIMPIADORA	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP/DIST/S	CELADOR	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP.	CELADOR ENCARGADO LAVANDERÍA	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	1.350,53	17.959,70
HOSP.	CELADOR SERVIC. GENERALES ***	E	14	548,47	317,85	0,00	320,05	1.186,37	320,05	866,32	16.609,17	532,73	17.141,90
HOSP.	CELADOR SERVIC. ESPECIALES ****	E	14	548,47	317,85	0,00	333,58	1.199,90	333,58	866,32	16.798,57	532,73	17.331,30
HOSP.	CELADOR AUX. AUTOPSIA	E	14	548,47	317,85	0,00	426,93	1.293,25	426,93	866,32	18.105,46	631,86	18.737,32
HOSP.	CELADOR ANIMALARIO	E	14	548,47	317,85	0,00	353,04	1.219,36	353,04	866,32	17.071,04	631,86	17.702,90
HOSP/DIST.	CELADOR ALMACENERO	E	14	548,47	317,85	0,00	346,07	1.212,39	346,07	866,32	16.973,45	532,73	17.506,18

RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. RESOL. 0182/2011 (7.7)

ANEXO XI

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (EUROS/MES)

GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	0,00	252,75	505,58	758,38	1.011,17
LICENCIADO SANITARIO	A1	0,00	210,66	421,32	631,98	842,64
DIPLOMADO SANITARIO	A2	0,00	164,32	328,63	492,95	657,26
TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	C1	0,00	67,41	134,82	202,23	269,65
TÉCNICOS SANITARIOS	C2	0,00	42,13	84,26	126,40	168,53
LICENCIADOS DE GESTIÓN Y S°	A1	0,00	210,66	421,32	631,98	842,64
DIPLOMADOS DE GESTIÓN Y S°	A2	0,00	136,93	273,86	399,83	547,72
TÉCNICOS SUPERIORES DE GESTIÓN Y	C1	0,00	67,41	134,82	202,23	269,65
TÉCNICOS DE GESTIÓN Y S°	C2	0,00	42,13	84,26	126,40	168,53
OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y S°	E	0,00	33,71	67,41	101,12	134,82

RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. RESOL. 0182/2011 (7.7)

COMPLEMENTO DE ATENCION CONTINUADA

ANEXO XII.1

CPTO. ATENCION CONTINUADA PERSONAL NO FACULTATIVO		
MODALIDAD "A"		
N.º horas mensuales en turno semanal de noche	GRUPO *	VALOR EUROS/HORA
1.º Hasta 70 horas y más de 140 horas	B (A2)	3,59
	C (C1)	2,93
	D-E (C2-E)	2,55
2.º Entre 71 y 140 horas	B (A2)	2,26
	C (C1)	2,18
	D-E (C2-E)	2,12
Se prorratea en vacaciones		

ANEXO XII.2

MODALIDAD " B "		
DOMINGOS Y FESTIVOS		
GRUPO	CUANTÍA EUROS POR HORA	
	FEST. NORMALES	FEST. ESPECIALES*
B (A2)	7,13	14,26
C (C1)	5,60	11,20
D-E (C2-E)	5,08	10,16
*FESTIVOS ESPECIALES:1/1;6/1;28/2;25/12 Y 2 FIESTAS LOCALES. NO SE PRORRATEA EN VACACIONES		

ANEXO XII.3

CPTO. AT. CONTINUADA POR TURNICIDAD (M-T-N)	
GRUPO	Cuantía mensual euros
B (A2)	73,66
C (C1)	55,83
D-E (C2-E)	43,55

ANEXO XII.4

CPTO.AT.CONTINUADA MAÑANA - TARDE (M-T) *	
GRUPO	Cuantía mensual euros
B (A2)	55,24
C (C1)	41,89
D-E (C2-E)	32,67

* Para poder percibir este complemento un mínimo del 25 % de horas totales mensuales deberá realizarse en el horario de turno distinto al habitual. Este requisito debe cumplirse tomando el número de horas mensuales mecanizadas en la aplicación de turnos y absentismo. Del resultado de la anterior fórmula se tomará únicamente la parte entera.

15690/11

Código convenio: 29000095011982.

Visto el texto del acuerdo de actualización de la tablas salariales del Convenio Colectivo de trabajo para Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia para los años 2009, 2010 y 2011, recibido en REGCON con fecha 10 de noviembre de 2011, código de convenio 29000095011982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del acuerdo de actualización de la tablas salariales del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su provincia, para los años 2009, 2010 y 2011 en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 21 de noviembre de 2011.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, PS, el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.