

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

VICEPRESIDÈNCIA ECONÒMICA, DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I D'OcupACIÓ

7642

Resolució del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació del Conveni col·lectiu de la UTE Clece – Lumsa per al personal de neteja de l'Hospital Son Espases (exp: CC_TA_01/068, codi de conveni 07003053012013)

Antecedents

1. El dia 23 de maig de 2011, la representació de la UTE Clece - Lumsa i la del seu personal del centre de treball de l'hospital Son Espases subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 21 de novembre de 2012, la senyora Susana Fernández Monje, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de la UTE Clece – Lumsa per al personal de neteja de l'Hospital Son Espases.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 de febrer de 2013

La directora general de Treball i Salut Laboral

Juana María Camps Bosch

Per delegació del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació (BOIB 153/2011)

Convenio Colectivo entre la empresa UTE CLECE-LUMSA S.L. y los trabajadores del centro de trabajo hospital de "SON ESPASES" de Palma de Mallorca.

Artículo 1.- El presente Convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de empresa del personal de limpieza del Centro de trabajo del Hospital Son Espases en Palma de Mallorca, y de otra la empresa UTE Clece-Lumsa actual concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado Centro.

Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal de limpieza de la empresa UTE Clece-Lumsa que presta sus servicios en el Centro de trabajo Hospital de la Seguridad Social Son Espases, de Palma de Mallorca.

Artículo 3.- Ámbito temporal.- El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor con efectos de uno de enero de 2011, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2012.





Artículo 4.-Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En caso de que la autoridad judicial o laboral no aceptase alguna de sus cláusulas, quedarán sin eficacia las anomalías observadas, debiéndose remitir las mismas a las partes negociadoras para la subsanación de ellas quedando vigente el resto de este convenio. Por tanto, la estructura del salario y retribuciones permanecerán inalterables en concepto y cuantía a lo largo de toda la vigencia del Convenio, y, en su caso, compensarán o absorberán cualquier nuevo concepto retributivo, salarial o extra salarial que pudiera surgir durante dicha vigencia en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial.

Artículo 5.-Condiciones más beneficiosas.- Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen el carácter y la consideración de mínimas y, en consecuencia, los trabajadores que tuvieran reconocidas otras condiciones que resultaran más beneficiosas que las que aquí se contemplan las verán mantenidas y respetadas.

Artículo 6.- Compensación.- Las mejoras económicas, sociales y sindicales, si las hubiese, que la empresa tuviera concedidas a los trabajadores no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este Convenio.

Artículo 7.- Supervisión de contratos.- En los casos de nueva contratación del personal o correspondientes a prórrogas de contratos, la empresa queda obligada a entregar una copia básica de tales contratos a los representantes legales de los trabajadores/as en el plazo de diez días hábiles.

Artículo 8.- Salario base.- El salario base para el primer período de vigencia del Convenio (01-01-2011 a 31-12-2011), queda establecido en la cuantía que se detalla en la Tabla Salarial que se adjunta.

De 1-01-2012 a 31-12-2012 se actualizarán las tablas salariales y todos los conceptos económicos, conforme al IPC nacional del año anterior, a excepción del plus hospitalario.

Artículo 9.- Complemento de antigüedad.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un complemento de antigüedad que se devengará por trienios y cuya cuantía, será para el primero y el segundo, del 3,62%, calculado sobre el salario base. Cuando devenguen el tercer trienio, esté y los sucesivos serán del 5%, calculados sobre el salario base, por trienio completo devengado y en cada categoría.

A los trabajadores y trabajadoras que provienen del Hospital Universitario de Son Dureta, conforme a la lista de subrogación definitiva de fecha de 20 de diciembre de 2010, se adjunta como anexo, y forma parte integrante del presente convenio, se les reconoce y consolida como un derecho adquirido "Ad personam", el complemento de antigüedad, que se devengará por trienios y cuya cuantía, será del 5%, calculado sobre el salario base, por trienios completo devengado y en cada categoría.

Artículo 10.- Complemento "Ad personam" Son Dureta.

El plus convenio del personal que provenía del Hospital de Son Dureta, se convierte en un complemento de carácter personal, no absorbible ni compensable y revalorizable para los trabajadores que hasta la firma del presente convenio venían percibiendo el denominado plus convenio que son los que provienen del antiguo hospital Son Dureta conforme a la lista de subrogación definitiva de fecha veinte de diciembre de 2010, que se adjunta como anexo, con contrato indefinido.

Este complemento se fija en la cuantía de 106.24 euros mensuales para el año 2011.

Artículo 11.- Plus hospitalario.- Los trabajadores/as que realicen su actividad profesional en el Hospital Universitario de Son Espases, devengarán un complemento retribuido por cada día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada, que se denomina "plus hospitalario".

Este plus no se devengará ni percibirá en vacaciones y situaciones de licencia o permiso retribuidos, ni otras ausencias, salvo las expresadamente asimiladas y establecidas en el presente Convenio, no retribuyéndose tampoco con las gratificaciones extraordinarias. En situaciones de incapacidad temporal se percibirá la prestación sobre este plus que corresponda a la Seguridad Social, por inclusión en su base reguladora, pero sin complemento alguno con cargo a la empresa.

Dicho plus tiene la condición de consolidable y su percepción está condicionada a la realización del trabajo en las circunstancias del puesto de trabajo referidas en este artículo, y será sustitutorio de los pluses previstos en el artículo 29-a) del Acuerdo Estatal Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de 12 de mayo-2005 (BOE 14-sep-2005) o norma que lo sustituya.

Este plus hospitalario tendrá la cuantía que se recoge en la tabla salarial anexa para el año 2011.

Artículo 12.- Plus sábados y domingos.- Los trabajadores de turno diurno que realicen guardias los sábados no festivos percibirán por cada jornada completa que realicen un complemento salarial consistente en 13.11€

Los trabajadores de turno diurno que realicen guardias en domingo percibirán por cada jornada completa que realicen, un complemento



salarial de 13.11 €.

Artículo 13.- Gratificaciones extraordinarias.

Paga de verano, Navidad y Participación en Beneficios- Quedan establecidas tres gratificaciones extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad y complemento ad personam, que abonará la empresa en las fechas siguientes:

- Paga de Verano: antes del día veinte del mes de julio.
- Paga de Navidad: antes del día veinte del mes de diciembre.
- Participación en Beneficios: antes del día 20 de marzo del año siguiente al de su devengo.

El devengo para los pagos viene dado de la siguiente forma:

- Paga de Verano: Se devenga del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.
- Paga de Navidad: Se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.
- Participación en Beneficios: Se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Ambas partes negociadoras acuerdan la supresión de la realización de horas extraordinarias habituales. Para las realizadas en virtud de otras circunstancias se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias. El precio de la hora extra no podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Artículo 15.- Anticipos. Todo el personal tendrá derecho a solicitar de la empresa un anticipo a cuenta del salario mensual, por importe del cincuenta por ciento del mismo, pagadero el día 15 o siguiente hábil, siempre que se solicite con cinco días de antelación a la fecha de pago establecida. Dicho porcentaje observará la reducción proporcional para el personal de nuevo ingreso en el mes de que se trate.

Artículo.- 16.- Uniformidad.- La Empresa entregará dos uniformes de trabajo a cada trabajador que cause alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año.

Sucesivamente se entregará uno nuevo cada seis meses, comprendiendo éstos el calzado adecuado.

La empresa deberá consultar a los miembros del comité de empresa cada vez que se les cambie el modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

Artículo 17.- Incapacidad temporal.-El trabajador que se encuentre en situación de IT, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y durante el tiempo que dure ésta, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa hasta completar una retribución del cien por cien de los distintos conceptos salariales.

Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte del trabajador o trabajadora los días ya percibidos en la situación de IT.

En casos de I.T. derivada de enfermedad común, se complementará a partir del cuarto día y hasta el sexagésimo quinto día, ambos inclusive, con un complemento de la retribución hasta completar el cien por cien de los distintos conceptos salariales.

Con esta percepción, al llegar el devengo de las pagas extras, se entenderán por percibidas por parte del trabajador o trabajadora los días ya percibidos en la situación de IT.

Comisión de seguimiento del absentismo laboral.- Se establece, durante la vigencia de este convenio, la creación de una comisión de seguimiento del absentismo del servicio de la contrata de limpieza, que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa. La periodicidad de las reuniones será de tres anuales, cuya fecha de celebración fijarán las partes con antelación.

Artículo 18.- Protección a la maternidad

Cuando se deduzca de la evaluación de riesgos que existe un puesto de trabajo que pueda producir daños a la madre o al feto, la empresa asignará otro puesto compatible con la condición de embarazo. De la misma forma se procederá cuando, aunque no exista un riesgo específico detectado en la correspondiente evaluación el estado físico o psíquico de la trabajadora embarazada así lo aconseje. En ambos casos, a instancia de la trabajadora embarazada o de la propia dirección de la empresa, se estará a lo que el servicio de prevención aconseje en cuanto a cambio de puesto y seguimiento del caso. La empresa dispondrá de la facultad de sustitución por otro/a trabajador/a de la empresa

En cuanto a las demás situaciones por maternidad, se estará a lo consignado en la legislación vigente, en especial el artículo 26 de la Ley





31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y mediante justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los Delegados de Prevención podrán conocer y, en su caso, intervenir en la aplicación del presente artículo.

Artículo 19.- Jornada laboral.- Los trabajadores/as afectados por el presente convenio realizarán una jornada laboral máxima de 39 horas por semana, equivalentes a 1.755 horas de trabajo anuales. Para el personal que realice una jornada completa continuada, el tiempo de descanso para bocadillo se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

A Los trabajadores y trabajadoras que provienen del Hospital Universitario de Son Dureta, conforme a la lista de subrogación definitiva de fecha de 20 de diciembre de 2010, se adjunta como anexo, y forma parte integrante del presente convenio, se les reconoce y consolida como un derecho adquirido, "Ad personam", una jornada laboral máxima de 35 horas de trabajo por semana, equivalentes a 1.598 horas de trabajo anual. El tiempo de descanso para bocadillo, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20.- Nocturnidad.- Para todo trabajador cuya jornada laboral se desarrolle entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se establece un complemento salarial del veinticinco por ciento del salario base vigente en cada momento.

En aquellos casos en que en la jornada nocturna se realizasen cuatro horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, el trabajador percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa nocturna.

Artículo 21.- Días festivos.- Todo trabajador que trabaje en día festivo, no domingo, tendrá derecho, por cada uno de ellos a dos días de descanso.

Para el personal de jornada nocturna, las fiestas laborables se podrán acumular al período anual de vacaciones. La petición de esta acumulación debe dirigirse a la dirección de la empresa por cada trabajador durante el mes de enero de cada año. En caso contrario, se entenderán no acumulables. Artículo 22.- Vacaciones.- El personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones.

El comienzo del disfrute de las vacaciones no deberá coincidir con ningún día festivo o de libranza de los trabajadores o trabajadoras.

Las fechas de disfrute de las vacaciones, que comprenderán los doce meses del año, serán fijadas -previo oír al comité de empresa-, por la propia empresa dentro de la primera quincena del mes de Octubre.

En caso de desavenencia en cuestiones de prioridad, el comité de Empresa comunicará a la Dirección de la misma las variaciones que propongan en plazo improrrogable de quince días posteriores, es decir, hasta el 31 de octubre procediendo la empresa a exponer su conformidad o reparos dentro de los cinco días siguientes. No obstante lo anterior, de persistir la disconformidad ambas partes se someten a las decisiones que al respecto dicten los Tribunales de lo Social.

Asimismo se establece que el personal fijo de plantilla podrá disfrutar de su período vacaciones dentro de los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, garantizándoles la realización de dicho período si el trabajador causara baja de I.T. antes o durante el período vacacional.

Artículo 23.- Licencias.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- a).- Por matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales.
- b).- Por alumbramiento de la esposa/compañera, fallecimiento o enfermedad grave de los hijos, padres o cónyuge: cuatro días si el evento se produce en la isla de Mallorca y seis días si se produce fuera de ella.
- c) En el caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días; por intervención quirúrgica ambulatoria que no necesite hospitalización: dos días. Cuando con tales motivos, el trabajador deba realizar un desplazamiento fuera de la isla de residencia, el plazo será de cinco días.

Para disfrutar de las licencias establecidas en los párrafos anteriores será preciso que se demuestren fehacientemente las causas.

En todos los demás casos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una licencia personal de cuatro días al año para atender a necesidades de uso personal no configuradas en el presente artículo. Para el disfrute de esta licencia será imprescindible solicitarla



con una semana, como mínimo de antelación y su concesión se condiciona al acuerdo de la empresa con el Comité. El personal con una antigüedad inferior al año, tendrá derecho (proporcionalmente) a este disfrute.

Artículo 24.- Salidas a consulta médica y revisiones medicas.- Todos los trabajadores, avisando con la máxima antelación posible, tendrán derecho a que se le conceda permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificando tal circunstancia mediante justificación médico del INSS, u organismo que lo sustituya.

Los trabajadores afectados por este Convenio deberán someterse anualmente a una revisión o chequeo médico que será a cargo de la empresa y que ésta programará.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia de la programación de revisiones médicas a realizar por el personal, con antelación a la realización del mismo.

Con posterioridad a las revisiones médicas del personal, la empresa entregará al Comité de Empresa, de un listado de trabajadores que han asistido a dichas revisiones médicas.

Del mismo modo, la empresa se compromete a mantener reuniones periódicas con carácter trimestral con los delegados de prevención, en reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 25.- Lactancia.- Se establece que los beneficios que corresponden al período de lactancia podrá disfrutar uno u otro de los cónyuges, previa opción expresa formalmente y demostración de la renuncia a los mismos por parte del otro, ya sea en ésta o en otra empresa.

Artículo 26.- Seguro de accidente de trabajo complementario.- La empresa concertará un seguro individual o colectivo que garantice a los trabajadores la percepción de una prima de 16.000 euros, para sí o para sus beneficiarios, en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo. Si la empresa no tuviera concertado el seguro de accidentes, esta será responsable del pago de las cantidades aseguradas. Dicha cantidad se verá incrementada porcentualmente acorde con los sucesivos incrementos salariales.

Artículo 27.- Capacidad disminuida sobrevenida.- La empresa se compromete a conceder preferencia para ocupar plazas que se adapten a sus nuevas circunstancias a aquellos trabajadores cuya capacidad se hubiera visto disminuida como consecuencia de accidente o enfermedad, siempre que existiera vacante y ello fuera objetivamente posible.

Artículo 28.- Minusvalía.- Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

A fin de dar cumplimiento y adecuación a lo dispuesto, se acuerda el estudio y consideración de los casos que puedan existir en la plantilla.

Artículo 30.- Jubilación parcial. Adecuar conforme a la legislación vigente, Siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a obtención de la jubilación parcial, podrá pactar con la empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25 % y un máximo del 85 %, y a fin de facilitar su pase a esta situación de jubilación parcial que prevee el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores en concordancia con lo contemplado en el R.D. 1131/2002, acordándose facilitar el pase a esta situación con sujeción a las condiciones exigidas en la legislación vigente.

Este artículo mantendrá su vigencia al tiempo en que sea de aplicación la normativa citada al respecto.

Artículo 31- Derechos sindicales.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los delegados de Personal, las siguientes funciones:

A).- Recibir información al menos trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución venta de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer las cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dé a conocer a los socios.

B).- Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en las Empresas en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

C).- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

D).- Se reconoce al Comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

E).- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados



anteriores de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o ser Delegado de Personal, y en especial ante todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F).- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

G).- Garantías: Ningún miembro del comité podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación correcta y ponderada del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en cada momento. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación como Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de comisiones afectadas y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades laborales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes queda calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en la Leyes.

Lo que aquí se pacta mantendrá su vigencia durante la de este Convenio salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante pacto acerca de esta materia.

Con independencia a lo recogido anteriormente, los trabajadores tendrán 6 horas anuales a efectos de celebración de asambleas convocadas por el comité de Empresa con un preaviso de 3 días, garantizándose durante el período de las mismas los servicios mínimos esenciales para el buen funcionamiento del Hospital.

Se establece que previa solicitud, se podrá utilizar por el Comité de Empresa el local que dispone la empresa en el Hospital.

Artículo 32.- Acumulación crédito horario para miembros del Comité de Empresa.- Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros del Comité de Empresa hasta un total máximo de sesenta mensuales.

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa por cada sindicato representado

A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de la empresa por escrito del miembro del comité cedente, con una antelación mínima de un mes.

No podrán ser cedidos los créditos horarios de personal que se halle en situación de IT, vacaciones, permisos, etc.

Artículo 33. Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esa operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará claramente la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o cartilla bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Artículo 34.- Prevención de riesgos laborales.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) los trabajadores o trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El ejercicio de este derecho va unido a un deber de las empresas de proteger la seguridad y la





salud de los trabajadores o trabajadoras llevando a cabo todas las medidas de participación (delegados o delegadas de prevención, comité de seguridad y salud, etcétera) y medidas técnicas, evaluación de riesgos, organización preventiva, planificación de la prevención, formación e información de los trabajadores o trabajadoras, etcétera, previstos en la LPRL y su normativa de desarrollo.

Todos los productos químicos que se utilicen por la empresa en su actividad, obligatoriamente deberán poseer la homologación oficial de cada uno de ellos, que contendrá necesariamente la composición y prevención de seguridad que en cada caso han de observarse para una mayor protección de los trabajadores/as.

Dicha ficha técnica deberá estar a disposición de los trabajadores/as o Comité de Seguridad y Salud que así lo soliciten.

La empresa queda obligada a facilitar al personal los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad, a fin de evitar y disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as contratados. Para tales fines la empresa, elaborará un programa anual de formación sobre prevención de riesgos laborales, con una duración no inferior a 15 horas anuales, que se celebrará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. Excedencias

Las excedencias serán de dos tipos: voluntarias y especiales, tal como se especifica en los artículos siguientes.

Artículo 36. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador o trabajadora que lo solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente solicitará su reingreso en la empresa, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia.

El reingreso, cuando se solicite, lo será a partir de la fecha de finalización del período de excedencia concedida. Si no existiera plaza en su categoría, pero si en otra inferior, el excedente podrá ocupar plaza de inferior categoría con el salario correspondiente a la categoría que le era propia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 37. Excedencia especial

Dará lugar a excedencia especial, el nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará el puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad, debiendo observarse igualmente el contenido del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los derechos y obligaciones que se dimanen de esta situación.

Artículo 38.- Del delegado de prevención.- los Delegados de Prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la L.P.R.L. atribuye a estos Delegados y con el objeto de que puedan cumplir con sus funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario de 5 horas mensuales.

Artículo 39.- Acoso sexual.- De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/121 C.E.E., la empresa se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una reclamación sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como faltas muy graves, estableciendo un procedimiento para la prestación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadore/as.

**Artículo 40.- Adscripción de personal.-**

1º).- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a).- Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con un antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

b).- Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c).- Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d).- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata, dentro los cuatro últimos meses.

e).- El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2º).- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del Comité de Empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

3º).- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

En el caso de que el cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con la empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Artículo 41.- Tipos de contratos de trabajo. - El personal según su permanencia y modalidad de contratación, se encuadrará en los contratos de trabajo determinados, sin perjuicio de la contratación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

a).- Contrato de Trabajo en Prácticas.

b).- Contrato para Obra o Servicio determinado.



c).- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

d).- Contrato de interinidad

a) Contrato de Trabajo en Prácticas.- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador/a será del 90 por ciento, durante el primer año y del 95 por ciento, el segundo año, del salario vigente fijado en este convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

b) Contrato para Obra o Servicio determinado.- Es el que se concierta para la realización de un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de limpieza del Centro Hospitalario de Son Espases, y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo sea en principio de duración incierta.

La duración de dicho contrato, será por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. No obstante dicho contrato no podrán tener una duración superior a tres años.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía, para el año 2.011, que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio y para el año 2.012, nueve días de salario por cada año de servicio.

c) Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.- Se entenderá por personal eventual aquel que se contrate con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que por razones de su naturaleza sean temporales y no permanentes.

En tales casos, el contrato de trabajo tendrá una duración máxima de seis meses en un periodo de 12 meses.

Los trabajadores/as que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo o a los que sea resuelto por la empresa al cabo de cualquier vencimiento sin que por tanto adquiera la condición de fijo, el trabajador/a tendrá derecho a una compensación económica consistente en ocho días por cada año de servicio, del salario que viniere percibiendo.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía, para el año 2.011, que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio y para el año 2.012, nueve días de salario por cada año de servicio.

d) Contrato de interinidad.- Se utilizará este modelo de contratación cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por ausencias de éste, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente, siempre y que en su contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

Artículo 42.- Definición de categorías profesionales.- Sin perjuicio de que se puedan crear otras en función de las necesidades de la empresa y sin que sea necesario la cobertura de las mismas:

Encargado general.- Es el empleado que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los encargados de grupo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

Encargado de grupo.- Es el que a las órdenes inmediatas del encargado general tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1.- Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.

2.- Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3.- Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal a su cargo, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4.- Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías o incidencias que se produzcan.

Especialista; Conductor.- Es el trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el



manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Igualmente realizará tareas de conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales, o transporte en general, debiendo estar por tanto, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate. El especialista que realice tareas de conducción percibirá un plus en la cuantía que en la actualidad vienen percibiendo en nómina como gratificación voluntaria, sujeto a los aumentos que se establecen en el artículo 7 para el salario base.

Peón especializado.- Es el trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como la atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Igualmente realizará tareas de conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, debiendo estar por tanto, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate.

Limpiador/a.- Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Artículo 43.- Formación.- Durante la vigencia del convenio, las partes firmantes asumen el compromiso de formación continua del personal afectado por el mismo con el fin de cubrir las necesidades de adaptación y actualización del personal de limpieza.

Artículo 44.- Se establece un compromiso de paz social durante la vigencia del presente convenio.

Disposiciones Complementarias.-

Disposición adicional primera.- Queda constituida una Comisión Paritaria de interpretación y Vigilancia, compuesta por cada una de las partes, es decir, representación empresarial y Comité de Empresa.

Disposición adicional segunda.- En lo no dispuesto en este Convenio, exceptuando lo relativo a condiciones de concepto o cantidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, al Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpiezas de Edificios y Locales, o que norma que lo sustituya.

Disposición adicional tercera.- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, asumen exclusivamente en lo referente a Mediación el contenido íntegro del acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) publicado en el BOCAIB de 06-Feb-1996 y del Reglamento de aplicación, con el alcance previsto en los mismos.

Disposición adicional cuarta.- En materia de faltas y sanciones se aplicarán las mismas reglas que establece el Acuerdo Marco Sectorial de Limpieza de Limpieza de Edificios y Locales.

Disposición adicional quinta.

Se acuerda por la comisión negociadora del presente convenio la posterior redacción del artículo relativo a:

Art. 30 Jubilación parcial

Las partes siendo conscientes que el gobierno de la nación prepara una reforma laboral que pudiera afectar a la redacción del artículo precedente han acordado supeditar la redacción de los mismos a lo que resulte de la modificación legislativa que se pudiera operar.

Disposición adicional sexta.

Premio de Jubilación. Se establece dicho concepto para el personal que se jubile total o parcial, voluntariamente y que se tenga reconocida una antigüedad superior a quince años en las siguientes cuantías.

61 años	6000€
---------	-------



62 años	5500€
63 años	5000€
64 años	4500€
65 años	4000€
66 años	3500€

Disposición adicional séptima.- Se acuerda que el importe de los atrasos salariales originados como consecuencia del ámbito temporal de vigencia del convenio, serán abonados por la empresa durante el mes de junio de 2.011.

Tablas salariales anual vigente desde el 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011.

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL	ANUAL
Encargado/a General	1.162,17	17.432,58 EUROS
Encargado/a	1.023,68	15.355,14 EUROS
Especialista	996,83	14.952,38 EUROS
Especialista Conductor/a	996,83	14.952,38 EUROS
Peón Especialista	925	13.875, EUROS
Limpiadora/a	925	13.875, EUROS

PLUS HOSPITALARIO

TODAS LAS CATEGORIAS..... 120 EUROS X 11MESES.

Conforme al artículo 11 en su devengo.

Gratificaciones Extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios: Su importe será de 30 días de salario base, Plus "ad personam" y Antigüedad.

