

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

2814

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (código de convenio n.º 86002115012003).

ANTECEDENTES

Primero.– En el expediente 86/01/0013/2024 se acordó mediante Resolución de 11 de abril de 2024 la publicación del texto del convenio colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza suscrito el día 7 de marzo de 2024.

Segundo.– Estando pendiente de la publicación en el BOPV del citado Convenio, el día 3 de mayo de 2024, se ha presentado en REGCON la modificación, acordada el día 2 de mayo de 2024 por las representaciones empresariales y sindicales, de tres artículos del texto del convenio suscrito el día 7 de marzo de 2024.

Tercero.– El día 6 de mayo de 2024 se ha efectuado requerimiento de subsanación que se ha cumplimentado el día 6 de mayo de 2024.

Cuarto.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

Quinto.– Por razones de economía procedimental, debe suspenderse la publicación en el BOPV del texto suscrito el 7 de marzo de 2024, debiendo procederse a la publicación, en el citado Boletín Oficial del País Vasco, del texto del Convenio Colectivo para las Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza, en el que estarán comprendidas las modificaciones suscritas el 2 de mayo y recogidas en el expediente actual.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en el presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

martes 11 de junio de 2024

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco,

RESUELVO:

Ordenar la inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes, del texto refundido del Convenio Colectivo para las Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza, con las modificaciones acordadas por las partes negociadoras el pasado día 2 de mayo de 2024, recogidas en el expediente actual.

En Vitoria-Gasteiz, a 8 de mayo de 2024.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DE SECTOR PARA LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE OSAKIDETZA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

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

Artículo 2.– Ámbito personal.

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

Artículo 3.– Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre de 2028, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, que en su caso pueda venir a subscribirse.

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

Las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin llegarse a un acuerdo para la renovación del nuevo Convenio, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación.

El Arbitraje tendrá carácter de voluntario y solo se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

Artículo 4.– Carácter e interpretación del Convenio.

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

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

Artículo 5.– Interpretación sistemática e integrativa.

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

Artículo 6.– Aplicación.

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

Artículo 7.– Conflictividad colectiva.

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

Artículo 8.– Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

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

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio estará compuesta por un representante de cada Central Sindical firmante del convenio y por el mismo número de representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio.

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.
- b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.

La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por convenio de las partes.

- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Determinará, establecerá y adecuará, en su caso, los plazos, las condiciones y el procedimiento de acceso y pago de las futuras convocatorias de desarrollo profesional en base a lo estipulado por Osakidetza para su personal.
- f) En caso de desacuerdo entre las partes para determinar, establecer y adecuar los plazos, las condiciones o el procedimiento de acceso y pago de las futuras convocatorias de desarrollo profesional, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Convenio.
- g) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquellas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.
- h) Emisión de informes previos con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por parte de las empresas concesionarias de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.
- i) Emisión de informes previos en relación a materias que por expresa denuncia tanto colectiva como individual pudiesen suponer una mejora al Convenio.

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

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

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

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

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

a) Por medio de las Centrales Sindicales del Convenio.

b) A través de la Dirección de Recursos Humanos.

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

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

Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta Paritaria, ambas partes se comprometen a llevar el conflicto laboral objeto de desacuerdo, en especial los colectivos, al PRECO (Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales).

En relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del Convenio entienden que únicamente se podrá iniciar procedimiento de inaplicación de lo pactado en los casos y según lo estipulado en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Artículo 9.— Igualdad de oportunidades.

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

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

A estos efectos, las empresas dispondrán de un Protocolo ante situaciones de acoso en el trabajo, acoso sexual y por razón de sexo, cuyo ámbito de aplicación será libremente determinado por estas, sin que deba limitarse necesariamente al ámbito del presente convenio.

Aquellas empresas que, a fecha de la entrada en vigor del presente convenio, no dispusieran de un Protocolo previamente implantado, contarán con un plazo de seis meses para su aprobación. Estas empresas también podrán determinar libremente el ámbito de aplicación del Protocolo que vayan a implantar.

TÍTULO II

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 10.– Euskaldunización y alfabetización.

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

Artículo 11.– Cursos de euskera.

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

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

TÍTULO III

DERECHOS SOCIALES

Artículo 12.– Ropa de trabajo.

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

Como criterio general, se entregarán dos equipos compuestos por casaca/camisero, pantalón, calzado, calcetines y chaqueta, siendo adecuados a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios, estando obligadas/os las/los trabajadoras/es a devolver la ropa usada.

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

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

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

Artículo 13.– Anticipos.

El personal en activo tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios, sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, que serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

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

Artículo 14.– Adelantos de nómina.

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

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

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concorra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

2.– El plazo máximo de reintegro se estipulará en función del período que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo, no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

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

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

4.– Necesidades urgentes. Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja de la persona solicitante acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro el que se estipulará en función del período

que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio, siendo como máximo de 12 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

5.– Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

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

Artículo 15.– Póliza de seguro de accidentes personales, responsabilidad civil y vida.

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

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1.– Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Total: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Parcial: hasta 30.000 euros, según baremo.

2.– El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la empresa. La cobertura de esta póliza está limitada a los daños causados a terceros y cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Empresa.

3.– Por último, el personal incluido en el ámbito personal del Convenio se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 30.000 euros.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

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

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

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

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de la empresa, la totalidad del tiempo dedicado a los mismos será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17.– Jubilación.

La jubilación del personal al que le resulta de aplicación el presente Convenio se producirá en los términos establecidos en la normativa vigente.

Formalización de contratos de relevo.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación.

La persona trabajadora podrá solicitar la modalidad de prestación de servicios, ya sea diaria, semanal, mensual, anual o plurianual, que deberá ser aceptada por la Empresa en función de las circunstancias concretas del servicio que se deba prestar en cada caso. En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y la persona empleada sobre la modalidad de prestación de servicios, será aplicable la prestación diaria, semanal o mensual de servicios, atendiendo a las necesidades de la organización de servicios.

Artículo 18.– Despido.

En el supuesto de que un despido fuese declarado improcedente por sentencia judicial firme, el/la trabajador/a fijo de centro, con contrato sin fecha de término o indefinido tendrá derecho de opción, siempre y cuando esta sea la readmisión al trabajo. De no ser así, el derecho de opción será según lo establecido por el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Los despidos objetivos fundados en las causas previstas en el artículo 52.c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, deberán ser comunicados al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o Delegada/o Sindical con un plazo de antelación de 10 días a la efectividad del citado despido y expresando las causas motivadoras del mismo. Se abrirá el oportuno período de consultas durante el citado plazo. En caso de no alcanzarse acuerdo alguno se procederá según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 19.– Formación.

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

TÍTULO IV

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

Artículo 20.– Jornada laboral.

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

Para el personal de turno de noche a jornada completa, las horas de trabajo efectivo anuales a realizar durante el año en concepto de jornada serán mil cuatrocientas cuarenta y siete. El personal contratado a tiempo parcial realizará la jornada proporcional a mil cuatrocientas cuarenta y siete.

Artículo 21.– Pausa, jornada continuada.

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

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

Artículo 22.– Calendario laboral.

Cada centro elaborará su propio calendario laboral respetando la jornada anual pactada para la vigencia de este Convenio, esto es, 1.592 horas (o 1.447 horas para el personal de turno de noche), y distribuyendo los días de trabajo y de descanso en cada año natural.

En cada calendario figurarán:

- a) Días festivos abonables y no recuperables.
- b) Días de libre disposición (asuntos particulares): 6 días y 3 horas con un equivalente a 45 horas en jornada completa.
- c) Vacaciones.
- d) Descansos entre jornadas.
- e) Jornadas efectivas.
- f) Horario diario laboral.

Con cargo a los 6 días y 3 horas de asuntos particulares, toda la plantilla podrá disfrutar de al menos uno de los puentes existentes cada año, siendo su disfrute por orden de antigüedad en la solicitud y no superior al 50 % de la plantilla de cada turno del centro.

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

Dado que, por necesidades del servicio de limpieza, en los centros hospitalarios se viene obligado a realizarlo durante todo el año natural (365 días), se propiciarán las condiciones organizativas y económicas necesarias para que en la distribución de la jornada pueda ser efectiva de

lunes a viernes y 7 horas al día, descansando sábados, domingos y festivos, siendo obligación de la Empresa concesionaria la cobertura con personal para los períodos de descanso.

Artículo 23.– Distribución de jornadas.

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

Artículo 24.– Control horario.

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

Artículo 25.– Vacaciones.

1.– El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 31 días naturales.

2.– Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta la finalización de su contrato.

3.– Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, y aún no haya disfrutado en su totalidad el período vacacional.

4.– En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar, según el número de meses trabajados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus derechohabientes.

5.– Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y/o agosto en un porcentaje del 50 % de la plantilla por turno de cada centro, siendo las fechas de disfrute las siguientes:

Del 1 de julio al 31 de julio.

Del 1 de agosto al 31 de agosto.

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

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

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

Tanto el fraccionamiento como el disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio y agosto se producirán a petición del personal, y su concesión o denegación justificada quedará a criterio de la Empresa.

En cualquier caso, se deberá cumplir con la jornada anual establecida en el artículo 20 del presente convenio.

7.– Las/los trabajadoras/es podrán cambiar entre sí los períodos vacacionales notificándolo siempre a la Empresa con un mes de antelación.

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

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

En este caso la Empresa solo podrá modificar un máximo del 50 % del período acordado.

10.– La incapacidad temporal sobrevenida durante el período vacacional de la persona trabajadora suspenderá dicho período vacacional.

Las vacaciones correspondientes a ejercicios anteriores que la persona trabajadora no haya podido disfrutar como consecuencia de su situación de incapacidad temporal se disfrutarán automáticamente a partir del primer día de alta laboral, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las fechas de disfrute de las vacaciones correspondientes al año en curso que no hayan podido ser disfrutadas en su período de asignación como consecuencia de la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora serán fijadas de común acuerdo entre esta y la Empresa, limitándose su disfrute al año en curso, siempre que sea posible.

TÍTULO V

LICENCIAS Y PERMISOS

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

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

Carácter de las licencias: las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, solo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

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

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

1.– El personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por nacimiento, cuidado de menor, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- d) Licencia por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento.
- e) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- f) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- g) Licencia por asuntos particulares.
- h) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- h) Licencia para el cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen:

- a) Asistencia a exámenes.
- b) Asistencias a cursos y congresos.
- c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
- d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- e) Permiso por asuntos propios.
- f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.
- g) Permiso por reducción de jornada.
- h) Permiso sin sueldo de un año.
- i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- j) Permiso para cuidado de menores o personas con discapacidad y de parientes hasta 2.º Grado.
- k) Permiso por violencia de género.
- l) Permiso por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 27.– Incompatibilidad entre licencias y permisos.

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

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

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

Artículo 29.– Licencia por enfermedad o accidente.

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente que le impida el normal desarrollo de sus funciones, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.– Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los

casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previa solicitud y posterior autorización por parte de la Dirección de Personal de la empresa, debiendo justificar en todo caso la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículos 31.— Licencia por nacimiento, cuidado de menor, lactancia, adopción y acogimiento.

1.— El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, dará derecho a la madre biológica al disfrute de la correspondiente licencia durante 18 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Asimismo, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el modo de ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.– En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.– En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la licencia a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Dicha ampliación podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos en que reglamentariamente se determinen.

4.– Durante el disfrute de la licencia regulada en el presente artículo se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

5.– En todos los casos anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute de esta licencia se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el período duración de la licencia, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de esta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

6.– Habiendo hecho uso de la licencia por nacimiento, cuidado de menor, lactancia, adopción y acogimiento se tendrá derecho, una vez finalizado el período de licencia, a reintegrarse al puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

7.– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante, hasta que este cumpla doce meses en el caso de la madre biológica, y hasta que cumpla nueve meses en el caso del otro progenitor. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora en el caso de la madre biológica y de media hora en el caso del otro progenitor, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

8.– Asimismo, la madre biológica tendrá opción a no realizar noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia.

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

9.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la persona trabajadora, según proceda, a la licencia por nacimiento, cuidado de menor, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

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

Artículo 32.– Licencia por matrimonio propio o de parientes, o registro de pareja de hecho.

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

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

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

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

Artículo 33.– Licencia por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y fallecimiento.

1.– Licencia por fallecimiento.

a) Cónyuge, pareja de hecho o hijo/a: Cinco días naturales, de los cuales tres serán hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona solicitante.

b) Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, distintos de los recogidos en el apartado a): Tres días hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona solicitante.

c) Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: Tres días naturales, de los cuales dos serán hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona solicitante.

2.– Licencia por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En el caso de intervenciones quirúrgicas que no precisen hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, la licencia será de dos días hábiles, salvo que se acredite la prescripción de reposo domiciliario que justifica la concesión de los cinco días referidos en el párrafo anterior.

En los casos de hospitalización o enfermedad grave se dispondrá de dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de la persona solicitante.

En los supuestos de hospitalización o enfermedad grave se tendrá derecho a una segunda licencia de dos días naturales, sin la ampliación, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

En los casos de hospitalización, deberá aportarse certificado que acredite dicha circunstancia.

3.– La referencia a días hábiles en los dos apartados anteriores se entenderá realizada a los días efectivos de trabajo según cartelera.

4.– El personal tendrá derecho a un día natural de licencia coincidente con la prueba para el supuesto de ingreso o tratamiento en Unidades como la UCEU, HDIA, intervenciones en ECI o pruebas invasivas con sedación de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o grado más lejano si mediara convivencia. Asimismo, se dispondrá de un día por la intervención, prueba o tratamiento de quimioterapia sin ingreso, u otros de similares características.

5.– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

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

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

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

b) Acompañamiento a parientes con discapacidad hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carné de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

g) Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/as menores de doce años a consultas médicas, con un límite de quince horas anuales.

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

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, este tendrá derecho a una licencia de 1 día de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

Se establece una mejora respecto a lo establecido en el párrafo anterior y en el Estatuto de los Trabajadores de un día de licencia adicional que será de aplicación al personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que lleve prestando servicios en dichos centros durante un período superior a un año.

Artículo 36.– Licencia por asuntos particulares.

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días naturales de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 45 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Dado que la jornada efectiva diaria del personal de las contratas es de 7 horas, los seis días se traducirán en 6 días y 3 horas, que podrán disfrutarse hasta el 7 de enero del año inmediatamente posterior a aquel en que se han generado.

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

Cuando la subrogación empresarial a que se refiere el presente Convenio se produzca iniciado el año, esto es, después del 1 de enero, estos días a los solos efectos de su abono se prorratearán entre la cesante y la nueva concesionaria en función del tiempo de alta de dicho año, todo ello sin menoscabo del disfrute del total de los días que tenga acreditados el trabajador/a con una u otra empresa.

Artículo 37.– Licencia por antigüedad.

El personal tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales abonables y no recuperables al cumplir el sexto trienio y uno más cada trienio cumplido a partir del octavo. Para el personal que preste servicios a jornada completa durante todo el año, la duración del permiso se cuantifica en 7 horas y 30 minutos por cada día, que computará como trabajo efectivo.

Estos días, que tendrán el mismo carácter y naturaleza que los días de licencia por asuntos particulares, podrán disfrutarse hasta el 7 de enero del año inmediatamente posterior a aquel en que se han generado:

- Con seis trienios cumplidos: 2 días y 1 hora de libre disposición.
- Con siete trienios cumplidos: 2 días y 1 hora de libre disposición.
- Con ocho trienios cumplidos: 3 días y 1 hora y 30 minutos de libre disposición.
- Con nueve trienios cumplidos: 4 días y 2 horas de libre disposición.
- Con diez trienios cumplidos: 5 días y 2 horas y 30 minutos de libre disposición.
- Y así sucesivamente.

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

Cuando la subrogación empresarial a que se refiere el presente Convenio se produzca iniciado el año, esto es, después del 1 de enero, estos días, a los solos efectos de su abono, se prorratearán entre la cesante y la nueva concesionaria en función del tiempo de alta de dicho año, todo ello sin menoscabo del disfrute del total de los días que tenga acreditados el trabajador/a con una u otra empresa.

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

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

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

Artículo 39.– Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad 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.

Artículo 40.– Permiso por asistencia a exámenes.

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

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

Artículo 41.– Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.

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

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

Artículo 42.– Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que la empresa considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la empresa respectiva podrá conceder al personal fijo que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.

2.– Se considera la formación lingüística del euskera como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.

3.– El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a la empresa.

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

Artículo 43.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a un permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permita acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

Dicho permiso será retribuido.

Artículo 44.– Permiso por asuntos propios.

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso solo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, si bien deberán mantenerse las cotizaciones a la Seguridad Social del modo previsto legalmente para ello, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

3.– La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

4.– Asimismo, se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

Artículo 45.– Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46.– Permiso por reducción de jornada.

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

1.– Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50 %. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la empresa y el/la solicitante.

2.– En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la empresa correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

3.– La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4.– Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5.– Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6.– La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

7.– La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 47.– Permiso sin sueldo de un año.

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

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

El presente permiso podrá alcanzar hasta un máximo de dos años por treinta años, que podrán disfrutarse durante los dos años inmediatamente anteriores a la jubilación total del trabajador/a, llevándose a efecto durante dicho período de hasta dos años la cotización completa a la Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicho permiso.

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

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

Artículo 48.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

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

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

Corresponde el mismo número de horas tanto a las personas trabajadoras con jornada completa como a las de jornada parcial.

Estas horas deberán disfrutarse en el plazo de un año, cómputo que iniciará a partir de la fecha de inicio del permiso.

Artículo 49.– Permiso por cuidado de menores o persona con discapacidad y de parientes hasta 2.º grado.

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

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

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

La concesión de este permiso es compatible con el disfrute del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad establecida en el artículo 48, si bien el número de horas a disfrutar en virtud de dicho permiso deberá sufrir la correspondiente reducción proporcional.

Artículo 50.– Permiso por violencia de género.

Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con la solicitante en su correspondiente Empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Artículo 51.– Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

1.– Situación protegida y personas beneficiarias.

Podrá solicitar este permiso la persona trabajadora que sea progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente de un hijo/a menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera una necesidad de cuidado continuo, directo y permanente.

El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberán implicar un ingreso hospitalario que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas, siempre que se siga necesitando el cuidado continuo, directo y permanente:

– La continuación del tratamiento médico o del cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

– La recaída o reagudización en el cáncer o la misma enfermedad grave en la que, existiendo previamente un ingreso hospitalario de la persona menor, ya no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario.

En el caso de que la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza pueda beneficiarse de este permiso junto con la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras en base a este permiso siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora no cobre sus retribuciones íntegras por el cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave, con independencia del número de menores a quienes afecte el cáncer u otra enfermedad grave, sea mediante esta instrucción o al amparo de la prestación establecida para este fin en

el régimen de la Seguridad Social (desarrollada mediante el Real Decreto 1148/2011). En caso de que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora estuviera cobrando sus retribuciones íntegras por el cuidado de menor se mantendrá el derecho a la reducción de jornada de la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes o acogedoras presten sus servicios en la misma empresa de limpieza de centros de Osakidetza, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de la reducción de jornada otorgada mediante este permiso por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Asimismo, podrá solicitar el permiso la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que constituya una familia monoparental con el/la menor, entendiéndose por tal aquellos casos en los que hay una única persona progenitora, adoptante o acogedora.

El personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza podrá beneficiarse de este permiso siempre que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La prestación económica correspondiente se realizará conforme al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave. La gestión y el pago de la prestación económica en este caso se realizarán por la entidad gestora, mutua de accidentes de trabajo o auto aseguradora con la que tengan cubiertas las contingencias profesionales las empresas de limpieza de centros de Osakidetza.

2.– Solicitud.

La solicitud para disfrutar de este permiso, que deberá dirigirse por escrito a la Dirección de Personal de la empresa en la que preste servicios la persona trabajadora, requerirá que se presente con una antelación mínima de 15 días naturales respecto a la fecha prevista de inicio del disfrute.

A la citada solicitud deberá acompañarse la documentación siguiente:

a) Libro de familia de la persona solicitante o certificación de la inscripción de hijo/a en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente.

b) Libro de familia o certificación de la inscripción de hijo/a en el Registro Civil en el que conste la identidad de la otra persona progenitora o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente, a favor de la otra persona adoptante o acogedora.

c) Certificado de empresa actualizado de la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de la persona menor que indique que se encuentra trabajando y si está percibiendo o no sus retribuciones íntegras en virtud del permiso por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En el caso de que se encuentre trabajando por cuenta propia habrá de aportarse la documentación que igualmente acredite dicha circunstancia.

d) Declaración jurada de la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de la persona menor que indique que no percibe sus retribuciones íntegras en virtud del permiso regulado para este fin en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se

aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y de que no las va a percibir mientras se abonen a la persona solicitante las retribuciones íntegras en virtud del permiso. No obstante, en esta declaración podrá indicarse que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora sí percibe las retribuciones íntegras en virtud de este permiso, caso en el cual la persona solicitante no podrá percibir también las retribuciones íntegras, pero sí disfrutará de la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

e) Informe médico –actualizado a la fecha de solicitud o de su prórroga– que acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave que requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, emitido por el/la facultativo/a del servicio público de salud que haya atendido a la persona menor.

3.– Procedimiento de concesión.

Una vez recibida en la Dirección de Personal de la empresa la solicitud de disfrute del permiso, junto con la documentación señalada anteriormente, se procederá a analizar el cumplimiento de los requisitos para beneficiarse de este permiso.

El órgano encargado de dictar resolución será el/la Director/a Gerente de la empresa a la que esté adscrita la persona solicitante.

La resolución será desestimatoria cuando no se hayan acreditado los requisitos para beneficiarse del permiso en la forma prevista en el presente artículo, motivándose con sucinta referencia de hechos y fundamentos jurídicos.

Cuando efectivamente se hayan acreditado los requisitos de concesión del permiso, en la forma prevista en el presente artículo, la resolución tendrá carácter estimatorio y determinará el concreto porcentaje de reducción de jornada del que disfrutará la persona solicitante. Dicha resolución podrá indicar si el permiso se prorrogará de oficio hasta una fecha determinada, conforme a lo indicado en el apartado de condiciones de disfrute del permiso.

La resolución estimatoria determinará el día a partir del cual tendrá efectos tanto en lo que se refiere a la reducción de jornada como en lo relativo a la percepción de retribuciones ligadas a tal reducción. Se incluye también la posibilidad de prorrogar el permiso concedido.

La resolución expresa podrá ser impugnada mediante interposición de demanda ante el Juzgado de lo Social correspondiente en el plazo de 20 días, a contar desde la notificación de la negativa o disconformidad con la solicitud realizada por la persona trabajadora, conforme a lo establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

El personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que solicite el permiso regulado en esta instrucción deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como –en el caso de desear percibir la prestación, con naturaleza de subsidio, para compensar la pérdida de ingresos– los fijados por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La gestión y el pago de la correspondiente prestación económica, que alcanzará hasta el 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias

profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo, se realizará por la entidad gestora, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o auto aseguradora con la que la persona beneficiaria tenga cubiertas las contingencias profesionales.

4.– Condiciones de disfrute del permiso.

Este permiso comprenderá una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella. El máximo de reducción de jornada que podrá ser otorgado será de un 99 %. En todo caso, el porcentaje concreto de reducción será fijado en base a los siguientes criterios:

– Se disfrutará del 99 % de reducción de jornada cuando se trate de un ingreso hospitalario efectivo y real ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento.

– El porcentaje concreto de reducción de jornada en los casos en los que no se requiera hospitalización o no sea la fase crítica del tratamiento será por lo general del 50 %. No obstante, podrá concederse un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado de la persona menor, siempre que no se supere la reducción de 2/3 de la jornada de trabajo ordinaria, para que se atienda al menos de forma mínima y efectiva la prestación del servicio y no se desvirtúe la naturaleza del permiso. Para fijar el porcentaje de reducción se podrá contar con la colaboración del personal facultativo de Osakidetza del centro en el que se presten los servicios.

Las retribuciones otorgadas en virtud del permiso se reconocerán en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo, de modo que mediante el mismo se perciban las retribuciones íntegras que se venían percibiendo, según el régimen de jornada que se realizara hasta el inicio del permiso. No obstante, para otorgar las retribuciones íntegras correspondientes a la jornada completa se requerirá que la persona solicitante haya estado realizando la jornada completa al menos durante los tres meses anteriores a la solicitud. Si se hubiera cambiado de jornada durante dichos tres meses anteriores a la solicitud se analizará que retribuciones corresponde abonar.

El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes. Se prorrogará por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor.

Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico actualizado del personal facultativo del servicio público de salud que atienda a la persona menor, en el cual se evidencie la persistencia de necesidad de dicho cuidado. No obstante, podrá otorgarse una prórroga de oficio por período/s inferior/es a dos meses, sin necesidad de aportar solicitud con un nuevo informe médico, siempre que el informe médico anteriormente presentado exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia de la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente. Si dicho período mínimo supera los seis meses no se podrá otorgar una prórroga de oficio, sino que la persona interesada, para que se le prorrogue más allá de dicho período, deberá presentar una solicitud de prórroga que adjunte un nuevo informe médico actualizado de la persona menor.

En todo caso, la prórroga del permiso requerirá que se trate del mismo porcentaje de reducción de jornada. En el caso de que se estimara otro porcentaje no se podrá conceder dicha prórroga, sino que será necesario realizar una nueva solicitud y aportar un nuevo informe médico actualizado de la persona menor.

5.– Suspensión del permiso.

El permiso quedará suspendido en los siguientes casos:

a) En las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de jornada de trabajo por cuidado de menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral de la persona solicitante.

b) Cuando la otra persona progenitora, adoptante o acogedora pase a percibir retribuciones íntegras en virtud de este permiso, la persona solicitante no podrá percibir sus retribuciones íntegras por dicho permiso, aunque sí disfrutará de la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

6.– Extinción del permiso.

El permiso quedará extinguido:

a) Por el cese en la reducción de jornada, cualquiera que sea su causa.

b) Por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, debido a la mejoría de su estado, a la estabilidad del proceso o a alta médica.

c) Cuando una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de la persona menor cese en su actividad laboral.

d) Por cumplir 18 años la persona menor.

La persona beneficiaria del permiso regulado en esta instrucción estará obligada a comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que implique la suspensión o la extinción del derecho a dicho permiso. En caso de que no lo comunique, la Empresa podrá revocar el permiso o adoptar las medidas oportunas relativas a su concesión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que pueda incurrir la persona beneficiaria por no haber comunicado tal circunstancia.

Artículo 52.– Permiso por bautizo y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de hijo/a, el padre, la madre y el abuelo/abuela, tendrán derecho a permiso en el día en que concorra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche.

TÍTULO VI

SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 53.– Excedencias.

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

Las excedencias solicitadas para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, podrán ser de hasta 3 años.

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

Las personas trabajadoras también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Igualmente, todo trabajador tendrá derecho a excedencia solicitada para cargos sindicales o públicos.

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

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

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

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

Artículo 54.– Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.

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

TÍTULO VII

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

Artículo 55.– Garantías sindicales y de representación.

Como complemento a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen en el presente Convenio las garantías siguientes:

1.– Ningún trabajador/a podrá ser discriminada/o, ni despedida/o, ni sancionada/o por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.– El/a trabajador/a que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.– Las Empresas notificarán a las/los Delegadas/os de Personal o al Comité de Empresa y en su caso, al Delegada/o Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, de manera simultánea a la comunicación a este, siempre que sea posible.

4.– Las/los Delegadas/os de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5.– Los/las Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, así como las/los Delegadas/os Sindicales, dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las/los trabajadoras/es de la Empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.– Los Miembros del Comité de Empresa y Delegadas/os Sindicales dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su actividad sindical, en las que se incluirán las dedicadas a las reuniones con la Empresa cuando estas sean convocadas por aquellos.

7.– Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de la Sección Sindical de una misma Central Sindical podrán acumular sus horas de crédito horario para utilizarlas indistintamente. Estas ausencias retribuidas deberán justificarse ante la Empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la Empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

8.– Cuando las/los Delegadas/os de Personal y/o Miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una Empresa, por aplicación de la subrogación empresarial que regula este Convenio, seguirán ostentando el derecho si siguen trabajando en la Empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos la mitad o más de su jornada.

Derechos sindicales.

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

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

Artículo 56.– Secciones sindicales.

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

Las/los Delegadas/os Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del Comité de Empresa, siendo para ello absolutamente necesario disponer de las condiciones en los términos y exigencias del artículo 10 de la LOLS, representando únicamente a los afiliados de su Sindicato.

Artículo 57.– Asamblea de Trabajadoras/es.

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL

Artículo 58.– Derechos y obligaciones.

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

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

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

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

4.– Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

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

Artículo 59.– Consulta y participación.

El empresario deberá consultar con la representación legal de las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1.– La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos de trabajo, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

2.– Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se canaliza a través de sus representantes.

Artículo 60.– Delegados/as de Prevención.

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

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

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

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

Artículo 61.– Comités de Seguridad y Salud.

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

Artículo 62.– Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo, sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

TÍTULO IX

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 63.– Retribuciones para el personal sujeto al presente convenio.

1.– En el Anexo del presente Convenio se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2023.

2.– La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Convenio.

martes 11 de junio de 2024

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

Categoría Empresa de Limpieza	Equivalencia Personal Osakidetza	Grupo/Clasificación
Limpiador/a – Peón	Operario de Servicios	E
Peón Especialista	Celador Polivalente	E
Conductor Limpiador/a – Esp.	Celador con especialidad	E
Responsable de Equipo	Celador con especialidad o jefatura	E
Administrativo/a	Administrativo FP II	C
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo FP I	D
Encargado/a de Sector (*)	Celador Encargado de Turno	C
Encargado/a General	Jefe de Equipo de Oficio	B
Técnico/a de Gestión	Técnico de Gestión	B
Jefe/a de Servicio	Jefe de Sección B	B
Jefe/a de Servicio	Jefe de Sección A	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

Artículo 64.– Antigüedad.

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

Categoría Empresa de Limpieza	Grupo/Clasificación
Limpiador/a – Peón	E
Peón Especialista	E
Conductor Limpiador/a – Esp.	E
Responsable de Equipo	E
Administrativo/a	C
Auxiliar Administrativo	D
Encargado/a de Sector (*)	C
Encargado/a General	B
Técnico/a de Gestión	B
Jefe/a de Servicio B	B
Jefe/a de Servicio	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

Para cualquier otra categoría no existente en este artículo, será la Comisión Paritaria la encargada de encuadrar dicha categoría, grupo y salario.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el Anexo.

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

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

Artículo 65.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.

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

La efectividad de las mismas será los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre, siendo sus devengos los siguientes:

- Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de paga.
- Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio de cada año.
- Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extras no sufrirán detrimento en el total de su retribución íntegra como consecuencia de los periodos que los/ trabajadoras/os puedan tener por IT.

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

Artículo 66.– Derechos adquiridos.

Aquellas mejoras individuales y personales que no sean absorbidas se respetarán como un derecho adquirido, tanto si es de índole económica como si no.

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

Artículo 67.– Complemento de hospitalización.

El personal perteneciente a las categorías que a continuación se indican, que desempeñe sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual de hospitalización en las cuantías que recoge el Anexo, consistente en un 4 % de las retribuciones asignadas a su categoría, el cual se hará efectivo en 12 mensualidades.

Categoría Empresa de Limpieza	Grupo/Clasificación
Limpiador/a – Peón	E
Peón Especialista	E
Conductor Limpiador/a – Esp.	E
Responsable de Equipo	E
Administrativo/a	C
Auxiliar Administrativo (**)	D
Encargado/a de Sector (*)	C
Encargado/a General	B
Técnico/a de Gestión	B
Jefe/a de Servicio B	B
Jefe/a de Servicio	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

(**) Oficial administrativo.

Artículo 68.– Complemento de turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el complemento de turnicidad fijado en el Anexo.

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

Su abono se efectuará en 12 mensualidades, y se percibirá también cuando se disfrute de licencias y permisos.

Artículo 69.– Complemento de trabajo en domingos y festivos.

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el Anexo. A estos efectos se considerará domingo o festivo el período de 24 horas (3 turnos) coincidente con el día de que se trate. Se considerarán horas festivas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas de la noche anterior y las 08:00 horas del día festivo.

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

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año, y se percibirá también cuando se disfrute de licencias y permisos.

Artículo 70.– Complemento de nocturnidad.

Las horas nocturnas realizadas por el personal se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el Anexo.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente. El abono del presente complemento se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

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

Este Plus se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año, y se percibirá también cuando se disfrute de licencias y permisos.

El personal que trabaje horas nocturnas en domingos o festivos debe percibir tanto el complemento nocturno como el festivo establecido en el artículo 69.

Artículo 71.– Complemento de carrera profesional o incentivo de mejora profesional (IMP).

A la firma y publicación del Convenio Colectivo, y en el plazo máximo de 3 meses, se convocará y resolverá, aplicándose la actualización de forma inmediata por las empresas concesionarias, un proceso interno de evaluación y reconocimiento de niveles de desarrollo profesional o incentivo de mejora profesional (IMP), en cada uno de los centros cuya limpieza se encuentre adjudicada a una empresa concesionaria del referido servicio de Osakidetza, cuya finalidad es la de determinar los niveles de desarrollo profesional del personal de limpieza de las referidas contratas.

En el referido proceso se reconocerá a las personas trabajadoras de las contratas el nivel de desarrollo profesional o incentivo de mejora profesional (IMP) al que tuviese derecho por reunir, a fecha 31-12-2020, 31-12-2021 y 31-12-2022, respectivamente, los «años de servicio en algún

centro dependiente de Osakidetza» (Nivel I, al menos 5 años; Nivel II, al menos 11 años; Nivel III, al menos 18 años; y Nivel IV, al menos 25 años de antigüedad) que el referido organismo exige a su personal para el establecimiento del nivel y, en todo caso, con efectos económicos desde el 1 de enero siguiente a su reconocimiento.

El complemento de carrera profesional, también denominado incentivo de mejora profesional (IMP), será del mismo importe aplicado por Osakidetza-Servicio Vasco de Salud para cada grupo de titulación y nivel profesional de su personal. El abono y cotización de estos atrasos se realizará por las empresas que tengan adjudicado el contrato de limpieza de cada centro en el momento de hacerse efectivos cada uno de los plazos establecidos que se detallan a continuación:

- Los importes correspondientes al año 2021, se abonarán en el segundo trimestre de 2024.
- Los importes correspondientes al año 2022, se abonarán en el segundo trimestre de 2024.
- Los importes correspondientes al año 2023, se abonarán en el tercer trimestre de 2024.

En todo caso, las condiciones y la cotización que resulten a cada trabajador/a solo se llevarán a cabo por las empresas cuando Osakidetza les haga efectivo su abono correspondiente, quedando eximidas las empresas de responsabilidad en los retrasos en el pago mensual establecido hasta el momento del pago efectivo de estas cantidades del ente pagador, esto es, Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Sin perjuicio de esta convocatoria, y a futuro, con la reserva expresa del período de aprobación de los nuevos Decretos de Desarrollo Profesional, pendiente en el Gobierno Vasco, las empresas establecerán el reconocimiento de desarrollo profesional de su personal de limpieza, con los requisitos de acceso y pago que Osakidetza reconozca a su personal en los correspondientes plazos de la convocatoria de referencia. Y ello de conformidad con lo dispuesto en las letras e) y f) del artículo 8 del presente Convenio.

Los niveles no se modificarán en tanto en cuanto no haya nueva convocatoria. Solo será posible solicitar la evaluación del nivel de desarrollo profesional y ser reconocido en un nivel cuando exista, se realice y se resuelva una convocatoria.

Las empresas implantarán un plan de formación coherente con las carreras profesionales que se aprueben en el Decreto de Desarrollo Profesional, con la finalidad de cumplir todos los requisitos establecidos en este.

Artículo 72.– Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total.

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

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

TÍTULO X

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, SUBROGACIÓN EMPRESARIAL, DERECHOS DE PROMOCIÓN, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS

Artículo 73.– Régimen Disciplinario.

El personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en materia de régimen disciplinario en el I Convenio Colectivo estatal del sector de limpieza de edificios y locales firmado el año 2013.

Artículo 74.– Subrogación empresarial.

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

Estas mismas condiciones serán también de aplicación, según lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en el caso de que la Administración o la propia Osakidetza proceda a gestionar de forma directa parte o la totalidad de los servicios contratados con la empresa cesante.

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

Concretamente, también quedan reguladas las siguientes situaciones:

– Cuando las/los trabajadores/as, en el momento del cambio y concesión del servicio de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, excedencia, vacaciones o invalidez permanente revisable.

– Cuando las/los trabajadores/as compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo quedarán afectados por las condiciones laborales que venían siéndoles de aplicación en el centro motivo de la subrogación.

– Cuando la contratación sea como interinaje para la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de puesto, hasta el momento de la incorporación del titular.

– De ningún modo se producirá adscripción del personal ni subrogación empresarial en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

– Las condiciones generales de absorción de personal serán de adscripción a los centros de trabajo a todas/os los/as trabajadores/as que lleven un mínimo de 4 meses de antigüedad, indistintamente de cual fuera su jornada laboral en la empresa o en cada centro de trabajo. Excepcionalmente, no se exigirá la antigüedad de 4 meses a aquellos/as trabajadores/as que cubran vacantes definitivas de forma permanente.

– Los/as trabajadores/as se adscribirán a la nueva empresa por el número de horas que tengan establecidas en el centro objeto de subrogación.

martes 11 de junio de 2024

– La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de contrata, con iguales derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante, incluyendo el acuerdo de plantillas, sistema de cobertura de ausencias, categorías profesionales y contratación existente en el centro. No obstante, no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotizaciones a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

– La empresa cesante abonará la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo de alta en esta en el año natural, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en este momento y las que resulten de la aplicación de un nuevo convenio.

– La nueva empresa concesionaria concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, abonando la parte proporcional correspondiente a los meses y/o días que haya entre el día de iniciación del servicio y el día 31 de diciembre.

– La empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias en función del alta en ella. Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten de aplicación de un nuevo convenio.

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

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

2.– Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.

3.– Fotocopia del TC-1 y TC2-2 de cotización a la Seguridad Social de los 4 últimos meses.

4.– Copia de todos los contratos de trabajo, incluidos los eventuales, bonificados, interinos u otros de los/as trabajadores/as afectados por la subrogación.

5.– Relación de los días de descanso, de libre disposición y vacaciones que tenga pendientes de disfrutar de cada trabajador.

6.– Relación del personal en el que se especifique: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, n.º de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones, centro de trabajo, indicando también si estuviera en alguna de las siguientes situaciones:

Excedencia, maternidad, situación protegida de riesgo durante el embarazo, reducción de jornada, incapacidad permanente revisable, incapacidad temporal u otras situaciones análogas.

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

Es norma obligada para todas las personas trabajadoras incluidas en el proceso de subrogación, la firma de un documento en el cual declaren que todos los datos entregados por la empresa cesante son ciertos en cuanto a su persona como trabajador/a y si tienen deuda alguna o pleito pendiente, respecto de la empresa cesante, y especialmente sobre el reconocimiento de que la antigüedad y horario que figuran en las 4 últimas nóminas y contrato de trabajo son ciertos.

Artículo 75.– Movilidad funcional y geográfica.

Las/los trabajadoras/es solo podrán ser cambiados de su centro laboral de trabajo cuando exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo de su centro habitual, siendo el motivo la

reducción del servicio de limpieza por parte de Osakidetza, previa comunicación a la representación legal de las/los trabajadoras/es.

La designación de las/los trabajadoras/es afectadas/os en la movilidad será competencia de la Dirección de la Empresa.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el proceso de movilidad arriba indicado, mantendrán sus condiciones económicas y grupo profesional que tuviesen reconocido con anterioridad al cambio del centro de trabajo.

En ningún caso los cambios de centro conllevarán discriminación a las/los trabajadoras/es.

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

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

Artículo 76.– Modificación de las condiciones de trabajo.

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

Las modificaciones, bien sean individuales o colectivas, a propuesta unilateral de la Dirección de la Empresa, se intentarán acordar con la representación legal de las/los trabajadoras/es, abriéndose un periodo de consultas de 15 días en los que la Empresa expondrá las razones motivadoras de la necesidad de modificación. En caso de no alcanzarse acuerdo alguno en dicho período de consultas, la Empresa podrá hacer efectiva la modificación dentro de los plazos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, artículo 41 y otros, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador/a afectado/a a recurrir ante la Autoridad Laboral o judicial competente.

Artículo 77.– Plantillas y Coberturas.

Se estará a las necesidades que en cada centro se produzcan en función del contrato. Se establecerán por centros hospitalarios y grupos de centros ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y Lote los puestos mínimos necesarios para realizar el servicio.

Las partes reconocen que los acuerdos de plantillas firmados en su día en los distintos centros hospitalarios no se ajustan a la situación actual, debido a los cambios producidos desde su firma. Las partes convienen que deben negociarse nuevos acuerdos de plantillas con los Comités de Empresa de los centros hospitalarios en los que ya existan estos acuerdos, manteniéndose la vigencia de los mismos hasta que se acuerde uno nuevo que lo sustituya.

También deberán negociarse acuerdos de plantilla para cada grupo de centros ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y Lote.

Con posterioridad a la fecha de la firma del presente convenio y en un plazo no superior a seis meses, se establecerán o renegociarán las plantillas mínimas tanto de lunes a viernes como de sábados, domingos y festivos, en cada grupo de centros ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y Lote y en los centros hospitalarios.

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

El acuerdo de plantillas de cada centro se recogerá en acta de acuerdo interno, que será entregada y conocida con ocasión de la salida a concurso del servicio de limpieza de los centros, y por tanto, formará parte de las obligaciones de subrogación empresarial.

En caso de no poder cerrarse un nuevo acuerdo de plantillas en el plazo indicado, se someterá el asunto a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de 15 días naturales (contados desde la fecha en que se realice su convocatoria) para alcanzar un acuerdo.

Si tampoco se consigue el acuerdo en la Comisión Paritaria, se acudirá a la mediación de un técnico de entre los designados por Osakidetza de entre su personal. La Comisión Paritaria decidirá en tres días qué técnico de los propuestos debe llevar a cabo el procedimiento de mediación. De no existir acuerdo sobre el mediador a designar, se nombrará por sorteo.

Artículo 78.– Cambio de puesto.

Ante la posibilidad de cubrir vacantes de igual categoría en atención a las necesidades de mano de obra y categoría profesional que establezca el acuerdo de plantillas de cada centro, pero que impliquen cambios de puesto, entendiendo estos cambios de puesto como cambios de turno, cambios de horario dentro del mismo turno o, en el caso de los ambulatorios, cambio de centro dentro de un grupo de ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y empresa, siempre y cuando el puesto al que se pretenda acceder sea de idéntica jornada a la que en ese momento tenga el trabajador o trabajadora en cuestión, con carácter previo a la apertura de la correspondiente convocatoria de cobertura del artículo 79, los trabajadores y las trabajadoras podrán optar a un cambio de puesto por estricto orden de antigüedad.

Para ello, la empresa informará y notificará a toda la plantilla y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del puesto disponible para que las personas trabajadoras interesadas puedan presentar solicitud de cambio de puesto.

Un cambio de puesto podrá dar lugar a dos procesos como máximo, el del puesto que haya quedado libre en origen y el generado por el primer cambio. En este caso:

– El primer puesto libre se publicará durante un máximo de 15 días naturales, contando la empresa con un plazo de 5 días adicionales para recopilar y revisar las solicitudes recibidas, y resolver el primer proceso.

– El segundo puesto libre se publicará durante un máximo de 15 días, a contar desde la resolución del primer proceso, contando la empresa con un plazo de 5 días adicionales para recopilar y revisar las solicitudes recibidas, y resolver el segundo proceso.

En todo caso, la duración máxima de todo el proceso no podrá exceder de 40 días naturales.

Una vez asignados los puestos, o agotado el proceso quedando estos desiertos, la empresa, con el puesto que haya quedado vacante, activará el procedimiento de cobertura del artículo 79.

Artículo 79.– Vacantes.

Se considerarán vacantes aquellos puestos considerados dentro del organigrama funcional y operativo de la empresa, entendiendo como tal las necesidades de mano de obra y categoría

profesional que establezca el acuerdo de plantillas de cada centro en cuestión, cuyo titular haya cesado definitivamente o se le haya asignado otra vacante definitiva.

Para todas las vacantes anteriormente reflejadas cuya cobertura se considere necesaria según se defina en las plantillas recogidas en el artículo 77, tendrá derecho a su ocupación tanto el personal con contrato fijo o indefinido a tiempo parcial como el personal con contrato fijo o indefinido a tiempo completo, ostentando preferencia los contratos a tiempo parcial respecto a los contratos a tiempo completo, y por riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo –entendido este como lugar de trabajo y, en el caso de los ambulatorios, como el grupo de ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y empresa–, de entre las solicitudes recibidas para cada convocatoria de vacante.

Las personas trabajadoras únicamente podrán concurrir a las vacantes que se generen en su centro de trabajo, entendido este en los términos consignados en el párrafo anterior.

En el caso de los grupos de ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y empresa será necesario, además, que la persona trabajadora que concurra a una vacante renuncie al puesto de trabajo que venía desempeñando hasta la fecha.

Será obligatoria la publicación fehaciente de cada vacante en un período máximo de 60 días desde que surja la misma, fijándose un plazo mínimo de 30 días para presentar solicitudes para su ocupación. El incumplimiento de la publicación devengará en nulas las adjudicaciones que se lleven a efecto.

La empresa notificará a la representación legal de las personas trabajadoras, antes de su cobertura, todas las vacantes, así como una vez cubiertas dichas vacantes.

Artículo 80.– Trabajos en Categoría Superior.

En lo que a los trabajos realizados en categoría superior se refiere, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En lo referente a la cobertura de puestos de categoría superior (peón especialista, especialista y conductor-limpiador), estos se ofertarán, en primer lugar, a las personas trabajadoras que tengan la misma categoría que la del puesto vacante, siguiéndose el procedimiento arriba indicado. En caso de que no haya solicitantes con la misma categoría, se ofertarán a continuación a las personas trabajadoras con categoría inmediatamente inferior, por riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo –entendido este como lugar de trabajo y, en el caso de los ambulatorios, como el grupo de ambulatorios pertenecientes a la misma OSI y empresa–.

Si fuera necesario, la empresa asumirá los cursos de formación que la persona trabajadora solicitante precise para el desempeño de las funciones del nuevo puesto. Únicamente para dar cobertura a la vacante de conductor/a, será requisito previo que la persona solicitante cuente con carnet de conducir.

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

La permanencia y realización en trabajos de categoría superior durante seis meses en el período de un año, u ocho meses en dos años, dará derecho a la adquisición de la categoría.

Todo el personal afecto al presente convenio será agrupado en las actuales categorías de equiparación, realizando las labores propias de su grupo profesional y percibiendo la retribución que corresponda.

Artículo 81.– Contratación.

La materia de contratación es una facultad que le está conferida a la empresa y forma parte de sus principios de acción empresarial. En todo caso, en la negociación de las plantillas (si no existe pacto en la actualidad) o en la renegociación de estas (si ya hubiese acuerdo antes de la firma del convenio), se podrá tener en cuenta esta materia.

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

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

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

La definición de puestos y de trabajo, fijos y temporales, así como el uso de modelo legal de contratación, será el que se acuerde o establezca en el contexto negociador del artículo 77 del presente convenio.

Artículo 82.– Horas extraordinarias.

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

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

Las horas que se pudiesen realizar los sábados y domingos serán compensadas en la proporción de: por cada hora trabajada, 2 horas en acumulación o disfrute. Las horas que se realicen en días laborables se compensarán en la proporción de: por hora trabajada, 1,5 acumuladas en el disfrute.

Artículo 83.– Estructura y abono salarial.

La estructura salarial estará compuesta por:

1.– Sueldo Base.

2.– Complementos.

2 A.– Antigüedad.

2.B.– Antigüedad consolidada.

2.C.– Domingos y/o festivos.

2.E.– Nocturnidad.

2.F.– Turnicidad.

2.G.– Complemento de Hospitalización.

2.H.– Complemento de Carrera Profesional o Incentivo de Mejora Profesional.

3.– Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y navidad.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Actualización normativa del Convenio.

El presente convenio colectivo tiene por objeto la homologación de las materias que aparecen recogidas en su texto normativo con las que dispone el personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La Comisión Paritaria del convenio se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios en las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de 15 días naturales (contados desde la fecha en que se realice su convocatoria) para alcanzar un acuerdo sobre la adaptación y aplicación al personal de las contrataciones de limpieza del cambio que se produzca en las condiciones del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud. Para ello se podrán celebrar cuantas reuniones consideren necesarias las partes dentro del citado plazo de 15 días naturales.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá a una mediación durante un plazo de cinco días hábiles. El mediador será un técnico de los designados por Osakidetza de entre su personal. La Comisión Paritaria decidirá en tres días que técnico de los propuestos es el que lleve a cabo el procedimiento de mediación, asignándose por sorteo en caso de no existir acuerdo sobre el mediador a designar.

Se aplicará cuando la propuesta de mediación responda al principio pactado de homologación a las condiciones del personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud. En este caso, se establece un plazo de cinco días para pronunciarse sobre la aceptación de la propuesta de mediación. El no pronunciamiento en el referido plazo supondrá su aceptación. Se podrá solicitar del mediador cuantas aclaraciones sean necesarias.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Normas Supletorias.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás normativa que resulte de aplicación.

martes 11 de junio de 2024

ANEXO

Tablas salariales año 2023 (3,5 %)
Tabla única para los tres territorios históricos de Euskadi

A) Salarios					
Grupo	Categoría	Salarios		Plus Hospitalización	
		Año (euros)	Mes (euros)	Año (euros)	Mes (euros)
A	Jefe de Servicio A	43.181,02	2.878,74	1.727,23	143,94
B	Jefe de Servicio B	37.860,08	2.524,00	1.514,40	126,20
B	Encargado General	30.159,57	2.010,64	1.206,40	100,53
C	Encargado de Sector	27.930,17	1.862,01	1.117,20	93,10
E	Responsable de Equipo	25.130,62	1.675,38	1.005,23	83,77

B	Técnico de Gestión	32.804,59	2.186,98	1.312,18	109,35
C	Administrativo	27.968,23	1.864,55	1.118,72	93,23
D	Auxiliar Administrativo	26.137,09	1.742,47	1.045,47	87,12

E	Conductor Limpiador	25.130,62	1.675,38	1.005,23	83,77
E	Peón Especialista	23.773,93	1.584,93	950,96	79,25
E	Limpiador/a-Peón	22.777,59	1.518,51	911,12	75,93

(*) El Plus Hospitalización se paga en doce mensualidades

B) Complementos					
Complementos	Grupo A (euros)	Grupo B (euros)	Grupo C (euros)	Grupo D (euros)	Grupo E (euros)
Antigüedad año	777,29	649,19	599,15	494,20	436,76
Antigüedad mes	51,80	43,28	39,93	32,94	29,11
Nocturnidad	58,13	47,27	38,46	33,66	33,66
Festivo/Domingo día	86,86	69,96	54,89	50,58	50,59
Festivo Nocturno	124,08	99,91	75,75	72,26	72,26
Plus turnicidad año	1718,85	1.289,25	966,94	773,57	773,57
Pus turnicidad mes	143,23	107,44	80,57	64,48	64,48

martes 11 de junio de 2024

Desarrollo profesional					
Nivel	Grupo A (euros)	Grupo B (euros)	Grupo C (euros)	Grupo D (euros)	Grupo E (euros)
I	2.654,62	2.131,74	1.798,19	1.673,38	1.522,07
II	5.313,22	4.254,95	3.599,02	3.349,25	3.046,42
III	7.088,25	5.692,08	4.801,46	4.468,16	4.064,17
IV	9.738,92	7.820,64	6.596,96	6.1139,04	5.583,94