



## **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA EMPRESA MONTESAR JARDINES, S.L. DEL HOSPITAL DE LA MERCED, DE OSUNA**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Montesar Jardines, S.L. (código: 4104212), y sus trabajadores que prestan los servicios de limpieza en el Hospital de la Merced, de Osuna, suscrito por ambas partes y con vigencia desde el 1 de febrero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación Con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Montesar Jardines, S.L., y sus trabajadores que prestan los servicios de limpieza en el Hospital de la Merced de Osuna, suscrito por ambas partes y con vigencia desde el 1 de febrero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el “Boletín Oficial” de la provincia.

Sevilla a 7 de junio de 2006. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final de negociación de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Limpieza de la empresa Montesar, S.L., en el Hospital de la Merced, de Osuna, de fecha 5 de abril de 2006.



Relación de asistentes: Por el Comité de Empresa.

Don Emilio Pérez González.

Doña Josefa Cruz Guerrero.

Doña Encarnación Montero Torrejón.

Doña Amparo Jiménez Jiménez.

Doña Flora Rodríguez Gracia.

Relación de asistentes: Por la empresa: Montesar Jardines, S.L

Don Luis Vázquez Espinosa de los Monteros.

Relación de asistentes: Asesores sindicales.

Ausentes.

En Osuna, reunidos la Mesa Negociadora en el área sindical del Hospital de la Merced, de Osuna, siendo las 11.00 horas del día de la fecha.

Se hace una modificación expresa de contenido en los artículos que a continuación se detalla:

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Después de la coma en la frase “.si por cualquier causa fuese denunciado algún articulo..” se suprime la palabra «denunciado» y se sustituye por “declarado nulo”.

### **Artículo 5. Facultad de organización empresarial.**

Añadir el texto después de «.tendrán las comparecencias... y «facultades>>, quedando redactado como sigue:

«...tendrán las comparecencias y facultades señaladas por el Estatuto de Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo».

### **Artículo 7. Vacantes, traslados y cambios de centro.**

Se suprime el apartado a) la palabra «cambiarlo> por «trasladarlo a otro Centro», quedando la frase de la siguiente manera: «..., por lo que la empresa no podrá trasladarlo a otro Centro, salvo acuerdo de ambas partes>>.

### **Artículo 12. Horarios y turnos.**





A) Horarios: Se afi.ade al texto después del punto y seguido lo siguiente: La fijación de los horarios, turnos y el cuadrante nominal de trabajadores, será establecida por la dirección de la empresa conjuntamente con el Comité de Empresa

B) Se cambia el texto por el que se desarrolla a continuación:

Turnos rotatorios: Salvo el caso de situaciones individuales reconocidas, excepcionalmente y a extinguir por derechos adquiridos, al Centro será prestado el régimen de turnos rotatorios diurnos y nocturnos, subdivididos los primeros en turno de mañana y tarde.

Se podrán realizar cambios entre trabajadores/as de días y turnos... (continúa igual).

### **Artículo 13. Descanso semanal.**

El texto queda expresamente definido de la siguiente forma:

Turno rotatorio: Todos los trabajadores el fin de semana, descansarán los jueves y viernes anteriores o lunes y martes posterior, de forma alternativa según corresponda. Las dos siguientes semanas se trabajará de lunes a viernes, descansando dos fines de semana consecutivos, siendo el mismo criterio para los festivos.

Se suprime el rótulo de turnos fijos y después del punto y aparte del citado párrafo anterior, se continúa de la siguiente forma:

En aquellos casos excepcionales reconocidos de derecho a turnos fijos, se trabajará los fines de semana alternativos, es decir, un fin de semana sí y otro no, aplicándose el mismo criterio para los descansos devengados semanales que el turno rotatorio. Los festivos tendrán el mismo criterio de trabajo y descanso que los fines de semana.

Se suprime el apartado C).

El apartado D) pasa a ser el C).

El apartado E) pasa a ser el D), que se mantienen con el mismo texto.

Tras las correcciones y aplicadas en las articulaciones anteriores expuestas, y llegado a un consenso entre empresa y el Comité de Empresa, queda definido, cerrado y firmado el Convenio Colectivo Interno de Centro en el día de la fecha.

Esta acta anula y sustituye a la anteriormente presentada en el registro de Convenios el día 6 de abril de 2006, denominándose acta número 5 de negociación de fecha 15 de marzo de 2006, dándose ésta acta como válida a los



efectos oportunos.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA EMPRESA MONTESAR**

### **JARDINES, S.L. DEL HOSPITAL DE LA MERCED, DE OSUNA.**

#### **Artículo preliminar.**

El presente Convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital de la Merced, de Osuna y, de otra la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro, Montesar Jardines, S.L.

#### **Artículo 1. Ámbito territorial, personal y funcional.**

El presente convenio colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa con cesionaria del servicio de limpieza del Hospital de la Merced, de Osuna y los trabajadores 1 as de ésta que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 01/02/2006, salvo aquellos conceptos que tengan otra fecha distinta pactada, su duración será de tres años, desde el 1 de febrero del 2006 al 31 de diciembre de 2008.

El Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de octubre de de 2008, salvo acuerdo de las partes en sentido contrario. Una vez denunciado el Convenio y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad tanto en los apartados dispositivos como normativo.

En el supuesto de prórroga, la subida salarial en todos los conceptos será el IPC previsto más un punto, con cláusula de revisión que será de aplicación a partir del 01/01/2009.

#### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica hablan de ser consideradas globalmente, por tanto, si por cualquier causa fuese declarado nulo algún artículo de este convenio, por intervención de la Autoridad Laboral, individual o colectivo, estos quedarían excluidos en su totalidad y pasarían automáticamente al Convenio Provincial de edificios y locales de Sevilla

#### **Artículo 4. Cese de contratas de limpieza.**



Se estará a lo establecido en el art. 12 del actual Convenio Colectivo Provincial para el sector de limpieza de Edificios y Locales de Sevilla.

#### **Artículo 5. Facultad de organización empresarial.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a la presente disposición y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección y sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tendrán las comparecencias señaladas por el Estatuto de Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 6. Trabajos de superior e inferior categoría.**

En esta materia, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 7. Vacantes, traslados y cambio de centro.**

a) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá el carácter de fijo y adscrito al Centro de Trabajo Hospital de la Merced de Osuna, por lo que la Empresa no podrá trasladarlo a otro Centro salvo acuerdo de ambas partes.

b) Las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de trabajo se cubrirán de la siguiente forma:

Vacante definitiva: La vacante definitiva que se produzca en cualquiera de los turnos de trabajo (Jubilación, Baja Voluntaria Incapacidad permanente., etc.) y sea necesario cubrir con otra persona, dicha vacante será cubierta por el personal contratado ya existente en el centro.

Las solicitudes antes mencionadas se entregarán a la Empresa, quién conjuntamente con el Comité de Empresa llevará el control de las mismas.

#### **Artículo 8. No-discriminación en las relaciones laborales.**

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones salariales y laborales.

#### **Artículo 9. Personal de nuevo ingreso.**

La dirección de la empresa tendrá la facultad de contratación de todo el personal de nuevo ingreso facilitando la lista de la bolsa de trabajo, de la que preferentemente se servirá para dicha contratación. El Comité de Empresa tendrá la facultad de consulta e información durante el proceso de contratación,



pudiendo acceder a toda la documentación relativa a los ingresos, debiendo hacer entrega de las copias básicas figurando el nombre de la persona que se sustituya, el tiempo de duración, y tipo de contrato.

La Empresa tiene la obligación de entregar la copia a cada trabajador que le corresponda de su contrato de trabajo, en el plazo máximo de siete días a partir de que venza el plazo para su diligenciación en la oficina del SAE, u organismo de contratación que corresponda.

A los trabajadores contratados para realizar suplencias se les entregará un cuadrante, como mínimo semanal, que será firmado por empresa y trabajador. Al finalizar el contrato de trabajo al trabajador se le liquidarán los descansos pendientes de disfrutar.

### **Artículo 10. Jornada laboral.**

Durante toda la duración de este Convenio, la jornada laboral será de 35 horas semanales comprendidas de lunes a domingos a razón de siete horas diarias. Todo trabajador/ a que tenga más horas trabajadas al año será compensado con días de descanso según la necesidad del trabajador/ a Los días trabajados serán de 220 días al año dividido en 11 meses, el cómputo anual será de 1.535 horas.

La plantilla a jornada completa establece el siguiente sistema de descanso.

A) Cinco días de libre disposición (L.D.) en el año 2006; 1 día más en el año 2007, y 1 día más para el año 2008, teniendo un total de 7 días de L.D., dichos días podrán ser acumulables con días de descanso y festivos, según las necesidades del trabajador/a previo aviso mínimo de 3 días de antelación. La empresa no podrá denegar el mismo LD, más de dos veces consecutivas, siempre que no exceda del 60% de la plantilla.

B) Se dispondrá de 20 minutos antes de la finalización de la jornada laboral para aseo personal, preferentemente en su zona de trabajo.

C) Bocado: Los trabajadores 1 as con jornada ordinaria continuada de trabajo dispondrán de 30 minutos de des canso para tomar alimentos, que computan como tiempo efectivo de trabajo.

D) Turno nocturno.

A partir del día 01/01/2006 y durante la vigencia del convenio, la jornada ordinaria en el turno de noche se prestará de forma que una semana se trabajen cuatro días de 10 horas diarias de trabajo efectivo, (lunes, martes, sábado y domingo), y la siguiente semana se trabajará tres días de 10 horas diarias (miércoles, jueves y viernes), y así sucesivamente, y alternando una semana de cuatro días y la siguiente de tres días, correspondiéndoles los mismos descansos que de mañana

y tarde.

En el turno nocturno el descanso será de una hora para tomar alimentos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

El turno nocturno se cubrirá con el personal de nuevo ingreso, salvo que cualquier trabajador /a que esté interesado en dicho turno, y llegue a un acuerdo con la empresa en este sentido.

El turno de noche tendrá derecho a los mismos días de libre disposición (L.D.) en las mismas condiciones recogidas en el apartado A) de este artículo, más un día de descanso por festivo con el complemento salarial correspondiente recogido en el art. 13 del presente Convenio.

### **Artículo 11. Estadillo.**

El estadillo anual se llevará a cabo según acuerdo entre empresa y Comité de Empresa. Se publicará y entregará antes del inicio del año, aproximadamente sobre mediados de diciembre del año anterior, para que cada trabajador /a pueda organizar su vida familiar, haciéndole entrega de una copia anual personalizada a cada uno de los trabajadores / as, y otra copia anual al Comité de Empresa para su correcta comprobación. La empresa una vez publicado el estadillo anual, no podrá ser modificado salvo acuerdo y consenso entre Empresa y Comité de Empresa. Se adjunta cuadrante en el anexo I.

### **Artículo 12. Horarios y turnos.**

A) Horarios. Anualmente se confeccionará el oportuno cuadro horario, que se exhibirá en el tablón de anuncios. La fijación de los horarios, turnos y cuadrantes nominal de trabajadores será establecida por la dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité.

Calendario laboral:

Contiene el horario de trabajo y distribución anual de los días laborales, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores /as según la jornada máxima establecidas.

B) Turnos: Salvo en caso de situaciones individuales reconocidas, excepcionales y a extinguir por Derechos Adquiridos, el trabajo en el Centro será prestado en régimen de turnos rotatorios diurnos y nocturnos, subdivididos los primeros de mañana y tarde. En caso de no-comparecencia en algún cambio de día o turno, la falta será de la persona que no se haya incorporado al puesto de trabajo. Dichos cambios se efectuarán por escrito y firmado por los trabajadores /as.

C) La empresa estará obligada a admitir los cambios de días y turnos entre los



trabajadores, los días que consideren necesarios.

D) Cuadro horario:

Turno de mañana:

Lunes a Domingo: De 7,30 a 14,30 horas.

Turno de tarde:

Lunes a Domingo: De 14,30 a 21,30 horas.

Turno de noche.

Lunes a Domingo: De 21,30 a 7,30 horas.

### **Artículo 13. Descanso semanal.**

Todos los trabajadores que trabajen el fin de semana, des cansarán los jueves y viernes anterior o lunes y martes posterior de forma alternativa según corresponda; las dos siguientes semanas se trabajará de lunes a viernes, descansando dos fines de semanas consecutivos, siendo el mismo criterio para los festivos.

En aquellos casos excepcionales y reconocidos de Derecho a turno fijo, se trabajará un fin de semana sí y otro no, aplicándose el mismo criterio para los descansos semanales que el turno rotatorio. Los festivos tendrán el mismo criterio de trabajo y descanso que los fines de semana. El turno de noche, se descansarán alternativamente 4 días en una semana y 3 en la siguiente como se establece en el mismo artículo.

A) El personal que trabaje en días festivos tendrá derecho a un día de descanso, así mismo tendrá derecho a un plus de 21,00 euros en los siguientes Festivos: 25 de Diciembre, 1 de Enero, 6 de Enero, 28 de Febrero, Lunes de resaca, 15 de Agosto, Día del Patrón/a y 1 de Mayo.

B) Los descansos de los festivos estarán recogido en cuadrante, (Anexo I), se podrá realizar cambios de los des cansos entre trabajadores y la Empresa de mutuo acuerdo.

B) El trabajador /a que hallándose de descanso dominical o festivo sea requerido por la empresa, será retribuido /a por una cantidad salarial equivalente a un día de sueldo completo o a un día de descanso, además del descanso estipulado si se tratara de un festivo, en el supuesto de este caso siempre tendrá que haber acuerdo por ambas partes.





#### **Artículo 14. Vacaciones.**

Los trabajadores /as tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones retribuidas con el salario base más antigüedad, complemento de asiduidad, transporte, plus de especialidad y nocturnidad, que se disfrutarán preferentemente entre julio y septiembre en el año 2006 y 2008, salvo acuerdo entre empresa-trabajador, en cuyo caso se podrá disfrutar en otra fecha.

A) Los trabajadores /as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro trabajador /a de la misma categoría la fecha del disfrute de la mismas, previa comunicación a la empresa.

B) El disfrute de las vacaciones no dará comienzo ni en domingo ni en festivos.

C) Cuando el personal deje de prestar sus servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá las retribuciones que proporcionalmente le correspondieran.

D) Aquellas personas que se encuentren en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúen en tal situación durante las mismas, los menciona dos días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del período vacacional general.

El párrafo anterior no será de aplicación en el supuesto que el trabajador durante el disfrute de las mismas tenga un ingreso hospitalario superior a seis días, en cuyo caso, las vacaciones se interrumpirán disfrutándose los días en que coincidan ambas situaciones, (ingreso hospitalario y vacaciones), fuera del período vacacional general y dentro del mismo año.

#### **Artículo 15. Permisos retribuidos y licencias.**

Se establecen los permisos y licencias con derecho a remuneración que se describen en los artículos siguientes. Deberán ser solicitados por el trabajador /a. Previo aviso y justificación, previa o posterior que correspondan, y se disfrutarán con la autorización de la empresa. En todo caso, la denegación se motivará por escrito y se notificará al trabajador/a interesado. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal.

A) Matrimonio del trabajador 18" 20 días.

B) Por muerte, enfermedad grave, cesárea, ingreso hospitalario e intervención quirúrgica con aplicación de anestesia general o epidural del cónyuge, pareja de hecho e hijos: Tres días si se produce en la misma localidad y cinco si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

C) Por muerte, enfermedad grave, cesárea., ingreso hospitalario e intervención



quirúrgica con aplicación de anestesia general o epidural de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos: Tres días si se producen en la misma localidad y cinco si se necesita hacer un desplazamiento al efecto. Para nietos, tíos y sobrinos, todos ellos por consanguinidad, un día si se produce en la misma localidad y dos si se necesita hacer un desplazamiento al efecto. Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos en este artículo.

D) Para concurrir a exámenes universitarios, el día anterior al mismo y el día de éste. Si fueran exámenes académicos, el mismo día del examen. Y para el examen del permiso de conducir, el tiempo necesario para la ejecución de las pruebas.

E) Alumbramiento del cónyuge o en su caso persona que conviva de manera estable con el trabajador: Tres días si se producen en la misma localidad y cinco si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

F) Por robo o incendio del domicilio, dos días.

G) El trabajador /a tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de cabecera y especialistas, para acompañar al cónyuge o pariente de hasta primer grado de consanguinidad, con un máximo de 35 horas anual.

H) En los casos de lactancia de un hijo menor de doce meses, sea por alumbramiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada laboral al comienzo o al final de la misma

I) Por el traslado de domicilio se tendrá derecho a dos días si el traslado es dentro de la misma localidad y cuatro días si es localidad distinta

J) Un día de descanso en caso del matrimonio y comunión de un hijo, que tendrá que coincidir con el día de la ceremonia.

K) El trabajador /a tendrá derecho a tener dos días sin sueldo, avisando como mínimo con tres días de antelación. En el supuesto de este artículo la empresa sólo le retendrá al trabajador /a la parte proporcional del Salario Base y Pluses y la empresa se hará cargo de la Seguridad Social.

L) La jornada laboral se reducirá en una hora diaria en los siguientes casos: Jueves y Viernes Santo; jueves al Domingo de feria, y 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero. Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodos distintos.

M) En el presente apartado nos remitimos a la Ley de Conciliación Familiar, art. 37, puntos 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

N) Los trabajadores /as con antigüedad mínima de un año tendrán derecho a un

permiso sin retribución por un periodo mínimo de 7 días y un máximo de 15 días, debiéndolo solicitar con al menos 7 días de antelación. Durante el periodo de vigencia de esta licencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad,

### **Artículo16. Excedencias.**

En cuanto a las excedencias se hace expresa remisión a lo previsto en la legislación vigente, con las siguientes salvedades:

#### A) Excedencia voluntaria.

Todo trabajador/ a fijo con una antigüedad en la empresa a un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de 3 meses y máxima de 5 años, a cuya finalización y siempre que el trabajador/ a lo solicite con una antelación mínima de 15 días, podrá reincorporarse al trabajo, o bien prorrogar la excedencia por el tiempo que el trabajador/ a solicite nuevamente.

#### B) Maternidad. De acuerdo con lo establecido en el Art.46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con incorporación inmediata hasta un máximo de tres años.

#### C) Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia Se concederá previa solicitud del trabajador/ a por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores/ as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador/ a deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales del cese en la función.

#### B) E) Excedencia especial.



Los trabajadores / as tendrán derecho a una excedencia especial por un periodo mínimo de 15 días y máximo de 6 meses. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador /a una sola vez cada año natural, debiéndolo solicitar con al menos 7 días de antelación. Durante el tiempo de vigencia de esta excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

### **Artículo 17. Retribuciones salariales.**

Las retribuciones salariales del personal se compondrán del salario base, más los complementos salariales fija dos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado, que a continuación se recogen. Las retribuciones serán proporcionales al número de horas efectivamente trabajadas. Para el 2006 el 5%, para el 2007 el IPC real más un punto, en el 2008 el IPC real más un punto.

### **Artículo 18. Salario base.**

Los complementos salariales se fijan en función de la circunstancia relativa a las condiciones personales del trabajador/ a y al trabajo realizado.

Se establecen los siguientes complementos salariales, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo:

A) Complementos salariales en función de las condiciones personales del trabajador:

Complemento de antigüedad.

B) Complementos en función del trabajo realizado:

Complemento de especialidad.

Complemento de rotación.

Complemento de asiduidad.

Complemento hospitalario.

Complemento de nocturnidad.

Complemento por horas extraordinarias.

C) Pagas extraordinarias.

Complemento de antigüedad:

Los trabajadores /as fijos disfrutarán de un complemento personal de antigüedad,



consistente en un aumento periódico del 4% del salario base en cada momento, por cada quinquenio de servicio activo en la empresa, con un máximo de 4 quinquenios.

Los trabajadores/ as que en concepto de complemento de antigüedad estén cobrando una cantidad superior a la que resulte de aplicación a lo anteriormente previsto, continuarán percibiendo dicha cantidad, hasta que la misma sea superada en cuantía por la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Complemento de especialidad.

En atención a la especialidad de trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual, conforme a la cuantía que figura en los anexos salariales de este convenio.

Complemento de asiduidad.

Los trabajadores/ as tendrán derecho a un complemento o plus de asiduidad de 87,90 euros mensuales, perdiéndose el mismo en 5,00 euros cuando el trabajador no trabaje en el centro en 12.50, euros cuando sean dos días; 18.50 euros cuando sean tres días; 27.50 euros cuando sean cuatro días; 42.00 euros cuando sean cinco días y en su totalidad cuando sean o no laborables seis días, excepto en los casos de vacaciones, accidentes, sean o no laborales y permisos y licencias autorizados en este convenio, en los que se cobrará en su totalidad.

Complemento de rotación.

Los trabajadores/ as fijos que tenga asignado el turno rotatorio durante todo el año, tendrán derecho a percibir un complemento o plus de rotación de 15 euros mensuales. Mientras esté en el turno rotatorio, incluso en vacaciones.

Complemento hospitalario:

Los trabajadores/ as percibirán un complemento hospitalario por prestar sus servicios en dichos centros y cuyas cuantías mensuales serán las que establezcan las tablas de retribuciones anexas.

Complemento de nocturnidad:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 6.00 horas. A partir del 01/01/2006 se incrementa en un 30% del salario base mensual, en concepto de complemento de nocturnidad.

## **Artículo 19. Complementos salariales.**

Pagas extraordinarias:



Paga extraordinaria de Navidad: consiste en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará entre el 1 y el 15 de diciembre, dicha paga se devenga de julio a diciembre del mismo año.

Paga extraordinaria de verano: consistente en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará del 1 al 10 de julio, dicha paga se devenga de enero a junio del mismo año.

Paga beneficio: consiste en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará del 1 al 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

#### **Artículo 20. Plus extrasalarial de transporte.**

Todo el personal que realice su trabajo en jornada completa percibirá por este concepto un complemento salarial de 62,13 euros, como compensación a los gastos que se generan por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo.

#### **Artículo 21. Plus bolsa no-enfermedad.**

Se establece una bolsa de no-enfermedad de 1100 € en el año 2006, de 1200 € en el año 2007 y de 1350 € en el 2008, dicha bolsa se repartirá proporcionalmente entre los trabajado res/ as que no hayan estado en situación de baja por incapacidad laboral o enfermedad común durante todo el año natural. Dicha bolsa se devengará del año anterior y se abonará del 1 al 15 de enero.

#### **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Todo el personal adscrito a este centro no tendrá la obligación de realizar horas extraordinarias, a excepción que sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinario y urgentes (cansa de fuerza mayor ).

Las horas extraordinarias se abonarán con una retribución incrementada en un 75% del valor de las horas ordinarias.

#### **Artículo 23. Pagos de salarios.**

Como norma general el pago de los salarios se efectuará del 1 al 2 de cada mes a través de las sucursales de cada trabajador/a.

El salario establecido en el presente Convenio será el mismo y de la misma cuantía para todo el personal afectado por dicho Convenio, salvo los mandos intermedios que obtendrán las gratificaciones correspondientes al cargo o la categoría que ostenten.

#### **Artículo 24. Anticipos salariales.**



El trabajador /a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Dicho anticipo se entregará a cada trabajador /a los días 15 de cada mes.

### **Artículo 25. Uniformes.**

La empresa facilitará uniformes al personal de acuerdo con lo siguiente:

A) Mujeres: Dos pares de zapatos antideslizantes y dos pijamas al año, debiendo estar la blusa abotonada por delante.

B) Hombres: Dos pares de botas homologadas por la C.E.E. (Comunidad Económica Europea), dos camisas y dos pantalones al año, una chaqueta o jersey para invierno, y un traje de agua cada dos años siempre y cuando no se deterioren antes.

C) Una prenda de abrigo para mujeres y personal de exteriores:

Mujer: Una rebeca cada dos años.

Hombres y personal de exteriores: Cazadora o similar con las características que se acuerde con el Comité de Empresa.

La fecha límite para la entrega de dichos uniformes será: la de verano en marzo, y la de invierno en septiembre. Para la reposición de las prendas deterioradas no habrá fecha, avisando como mínimo 48 horas antes.

### **Artículo 26. Jubilación anticipada.**

Se reconoce a todo el personal afectado por este convenio el derecho a la jubilación anticipada a los 64 años, en los términos y con las consecuencias que prescribe el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, y en dicho sentido, la empresa mientras el citado Decreto continúe en vigor se compromete a sustituir a aquel trabajador que solicite al cumplir los 64 años la jubilación, sobre la base de dicho RD., por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

El trabajador/a que tenga en el centro una antigüedad mínima de 2 quinquenios, y se jubile durante la vigencia del presente convenio, percibirá la cuantía que se indica a continuación:

Jubilación a los 60 años: 8 mensualidades con todos sus conceptos.

Jubilación a los 64 años: 6 mensualidades con todos sus conceptos.

Jubilación a los 65 años: 7 mensualidades con todos sus conceptos.





### **Artículo 27. Accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal.**

En los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional durante toda la duración de la baja, la empresa abonará a los trabajadores el 100% de sus conceptos retributivos (sala rio base más todos los pluses y complementos), desde el primer día de la baja En los supuestos de IT, durante los primeros 60 días de ella, y siempre que requiera una hospitalización mínima de 48 horas, la empresa abonará el 100% de sus conceptos retributivos a partir del primer día de hospitalización.

### **Artículo 28. Fondo de asistencia social.**

Se crea un Fondo de Asistencia Social consistente en la cantidad de 3,50 € anuales por cada trabajador/ a en 2006, 4 € y para el año 2007, 4,50 € para el 2008. Dicho importe se le hará entrega al Comité de Empresa para su administración al principio de cada año, en el mes de enero.

### **Artículo 29. Créditos laborales.**

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de créditos laborales, dispondrá de seis mil euros (6000€) para el año 2006, y seis mil quinientos (6.500€) para el año 2007, y (6.500 €) en el 2008 para conceder dichos créditos entre los trabajadores/as que así lo solicite. Cada crédito se concederá en su caso, hasta la cantidad máxima de 600,00 €, y deberá ser reintegrado a la empresa en un plazo no superior a seis meses.

La cantidad entregada como crédito no será nuevamente disponible, en tanto no haya sido saldada en su integridad. Conforme dicha cantidad se vaya devolviendo por los trabaja dores, automáticamente se irían concediendo nuevos créditos a los trabajadores /as que los vayan solicitando.

### **Artículo 30. Seguro de accidente laboral.**

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro por importe de 18.000,36 € por cada trabajador /a, para los supuestos de accidente laboral del que se derive la muerte o la invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.

En los supuestos en que la empresa no tuviese cubierta dicha póliza, y en el caso de siniestro en las circunstancias expuestas, se verá obligada a abonar al trabajador /a o derecho habientes, la cantidad de 12.020,24 €.

### **Artículo. 31. Representación legal de los trabajadores.**

A) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente pactado que cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un

crédito de 40 horas mensuales de su jornada laboral, pudiéndose acumular mensualmente las horas sindicales por uno o más de sus miembros. La empresa cubrirá las necesidades en el servicio derivadas de dichas horas.

B) Se constituirán sesiones sindicales de acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S.

### **Artículo. 32. Faltas y sanciones.**

En materia de faltas y sanciones será de aplicación lo establecido en los artículos 39, 40, 41, 42, 43 del actual Convenio Colectivo Provincial para el sector de limpieza de Edificios de Locales de Sevilla, así como la Cláusula Adicional 2ª del mencionado Convenio.

### **Artículo 33. Comisión paritaria.**

En aplicación de lo establecido en el Art. 85.3 Apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión paritaria de convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros: dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores /as, que podrán ser asistidos por asesores de cada una de las representaciones.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores /as.

Las decisiones que no sean aprobadas por la mayoría mencionadas carecerán de validez, por consiguiente, las partes para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos y judiciales correspondientes.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, el del Hospital de la Merced, Avda. de la Constitución, nº 2 de Osuna (C.P.41640).

### **Artículo. 34. Clasificación profesional y ascensos.**

A) Clasificación profesional.

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales en todo lo relativo al personal Directivo, Técnico Titulado, Administrativo, Mandos Intermedios, Subalterno y Personal de Oficios Varios.

Lo recogido en el párrafo anterior será de aplicación hasta que la Ordenanza



Laboral mencionada sea sustituida por una norma o acuerdo de ámbito nacional. Las categorías profesionales del Personal Obrero serán las siguientes y con las funciones que se expresan.

a) Operario de limpieza:

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

b) Operario especializado:

Es aquel obrero, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Especialista:

Es aquel obrero, mayor de dieciocho años, que con la plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propias y adecuadas para la realización de sus funciones de limpieza en general y la de toda clase de superficies y elementos como cristales, paredes alicatadas, mamparas, etc. Aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión de la que se responsabilizarán llevándola a cabo desde su inicio o preparación hasta su finalización, sin que se haga necesaria labor complementaria alguna de trabajadores de otra categoría.

d) Responsable de equipo:

Es quién realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a diez trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de operario de limpieza.





e) Encargado de grupo o edificio:

Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

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

B) Ascensos:

El personal obrero afectado por el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones a acceder a las vacantes de categoría superior que la empresa, según su criterio, necesite cubrir dentro de dicho Grupo Profesional.

Para regular y decidir respecto de los candidatos interesados en cubrir las citadas vacantes, se constituirá una Comisión Paritaria entre la Empresa y el Comité que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no existe diferencia entre personal masculino y femenino, que se consideran iguales a todos los efectos.

### **Artículo 35. Seguridad y salud laboral.**

A) Con el objeto de impulsar la motivación e integración de los trabajadores /as en esta materia, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá asignada como funciones las vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la previsión de los riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

B) Sin perjuicio de lo que para ello establezca la actual legislación, la empresa someterá a todo el personal a reconocimiento médico cada seis meses. Las revisiones médicas para las personas mayores de cuarenta y cinco años





contendrán obligatoriamente un electrocardiograma

C) La trabajadora en estado de gestación, deberá notificar a la empresa tal circunstancia y tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

D) La Empresa estará obligada a escoger Mutua con residencia en la localidad del Centro de Trabajo, que contengan especialistas para facilitar la asistencia a los trabajadores.

### **Artículo 36. Adscripción del personal.**

Al término de la concesión de un contrato de limpieza, los trabajadores las de la empresa causarán alta en la nueva titular de contrato, quien le respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista.

A) Los trabajadores adscritos al Hospital de la Merced de Osuna no podrán ser trasladados fuera de su Centro de trabajo, ni a otro de la empresa, salvo acuerdo de ambas partes.

B) A la firma del presente Convenio la plantilla será subrogada en su totalidad según establece el Art. 12 del Convenio Provincial de Limpieza de Sevilla.

Cláusula adicional I:

A) El presente Convenio Colectivo Interno se aplicará con exclusión salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable a los trabajadores por el Convenio Provincial de Limpieza de Sevilla, el acogerse o beneficiarse de cualquier otra disposición de la materia.

B) En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Interno se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación laboral vigente.

Acuerdos internos:

Tabla de retribuciones Año 2006.(Mes de Enero)

CATEG.	S.BASE. MENSUAL	PAGAS. EXTRAS.	COMPLEM. ESPECIAL.	COMPLM. ASIDVID.	PLUS. TRANS.	PLUS. HOSP.	TOTAL ANUAL TOTAL CONCEPTOS.
	X12	X3	X12	X12	X12	X12	
MANDOS INTERMEDIOS.							
Enca.G/Edif.	666,93	666,93	47,20	87,99	62,13	85,97	13.403,81



Resp. Equi.	666,93	666,93	47,20	87,99	62,13	85,97	13.403,81
PERSONAL OBRERO							
Especialista	666,93	666,93	47,20	87,99	62,13	85,97	13.403,81
Peón especialista.	666,93	666,93	23,62	87,99	62,13	85,97	13.403,81
Limpiadora.	666,93	666,93		87,99	62,13	85,97	12.837,03

#\*1\*#.

#\*2\*#.

#\*3\*#.

#\*4\*#.

