

## CONSEJERÍA DE EMPLEO

### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Eurolimp, S.A., para el Centro de Trabajo en el Hospital Universitario de Valme (Código: 4103362), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 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 art. 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 de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.** Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Eurolimp, S.A., para el Centro de Trabajo en el Hospital Universitario de Valme (Código: 4103362), con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

**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 6 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO LIMPIEZA DEL HOSPITAL DE VALME DE LA

## EMPRESA EUROLIMP Y DE SUS TRABAJADORES

### **Asistentes:**

### **Comité de Empresa:**

- Montemayor Cordero Domínguez.
- Ángeles Felardo López.
- Catalina Carrasco Ruiz.
- Francisca Dueña Pérez.
- María de Los Reyes López Ruiz.
- Guadalupe Cortes Fernández.
- María Ribagorda Alonso.
- Joaquina Caballero Bornes.
- Juan Moreno Pérez.

### **Asesores Sindicales:**

- Rafael Ibáñez Sánchez (CGT).
- Francisco Javier Fernández Solís (CGT).

### **Eurolimp, S.A.:**

- Juan Reinos Díaz.
- Jorge Manuel Pérez Fernández.
- Virginia Ruiz García..
- Ernesto Cubero Machín.

En Sevilla a 16 de abril de 2004, siendo las 11.00 horas, en la Delegación de la empresa Eurolimp, S.A, se reúne, las personas anteriormente reseñadas, para tratar sobre la negociación del Convenio Colectivo de empresa/centro de trabajo relativo al personal de limpieza del Hospital Universitario de Valme de Sevilla, con

su empresa Euroлимп, S A.

Se celebra esta reunión para dar lectura y, en su caso aprobar el texto articulado del Convenio, dando por finalizada la negociación comenzada al efecto en fecha 17 de noviembre de 2003, y acordar lo necesario en cuanto a su registro y publicación.

Se realiza la lectura del citado texto. Una vez hecha esa lectura, se aprueba por la comisión negociadora, alcanzándose, pues, los siguientes acuerdos:

**Primero.** Aprobar la presenta acta final de negociación, el texto del convenio colectivo de empresa/centro de trabajo, relativo al personal de limpieza del Hospital Universitario del Hospital de Valme, y a su empresa Euroлимп, S.A., y las tablas salariales del mismo, a él incorporadas, que estarán vigentes durante los años 2004 y 2006, así como las actas de acuerdo con fecha 11 de marzo de 2004.

**Segundo.** En señal de aprobación, tanto de las actas como del Convenio y las tablas salariales, la firman las partes negociadoras en el día y fecha indicados.

**Tercero.** De conformidad con lo establecido en el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, se solicitará el registro y publicación del presente Convenio. A los efectos de realizar los trámites necesarios y de subsanar en el caso necesario errores tipográficos o de otro tipo, se autoriza indistintamente a las siguientes personas:

— Montemayor Cordero Domínguez.

— Virginia Ruiz García.

Firmantes ambas de esta acta.

No habiendo más que añadir se levanta la sesión siendo las 18.00 horas, firmando todos los comparecientes, previa lectura y conformidad con su contenido.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO  
DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA EUROLIMP,  
S.A., Y SUS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL  
UNIVERSITARIO DE VALME DE SEVILLA**

**Capítulo I. Disposiciones generales.**

## **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores de limpieza pertenecientes a la empresa Eurolimp, S.A., que prestan su servicio en el Hospital Universitario de Valme, configurándose como «Convenio Colectivo de Empresa/Centro de Trabajo».

En los supuestos de subrogación o sucesión de empresa o contrata, el convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores en régimen laboral y a la empresa respectiva.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

## **Artículo 2. Ámbito personal.**

Este convenio regulará las condiciones de trabajo y demás materias de los trabajadores encuadrados en las categorías profesionales que figuran en las tablas salariales anexas, con independencia del tipo de contrato, así como a cuantos trabajadores, puedan incorporarse a la Empresa, en este centro de trabajo por cualquier modalidad de contratación laboral.

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006, prorrogándose en sus propios términos de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, comunicada a la otra con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso que lo sustituya, mantendrán su vigencia íntegra todas las cláusulas y artículos del mismo.

## **Artículo 4. Comisión de interpretación y vigilancia.**

Queda constituida una comisión paritaria compuesta por dos miembros en representación de los trabajadores y dos miembros en representación de la empresa, que deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio con las siguientes funciones:

A. Interpretación de los preceptos del presente convenio.

B. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

C. Mediar o conciliar en su caso, a instancia de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo pueda suscitarse en la aplicación del presente convenio.

D. Aquellas funciones que se deriven de lo estipulado en el presente texto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de una semana, pudiendo estar las partes asistidas de los asesores que estimen oportuno, con voz pero sin voto.

Las decisiones de la comisión, se tomarán por unanimidad, caso de que este hecho no ocurriese las partes para solventar las discrepancias que pudiesen existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

De las reuniones de la comisión se levantará acta, a ser posible antes de finalizar la reunión y en cualquier caso antes de cuarenta y ocho horas de la finalización de la misma, y su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente Convenio.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 5. Organización del trabajo.**

La organización práctica y técnica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que les corresponda a ésta o a sus representantes legales, el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatutos de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Cuando se produzca una vacante en un servicio, si la empresa considera necesario cubrirlo, lo hará con personal de la plantilla atendiendo al orden de antigüedad en su solicitud, salvo valoración negativa de la empresa para el desarrollo de la actividad a cubrir, en cuyo caso se informará al Comité.

### **Artículo 6. Clasificación profesional.**

Los trabajadores sujetos al presente Convenio colectivo, se clasifican en los grupos y categorías profesionales siguientes:

#### **Grupo I: Personal Directivo:**

- Personal Directivo.
- Jefe de Personal.

#### **Grupo II: Personal Administrativo:**

- Oficial Administrativo.

— Auxiliar Administrativo.

### **Grupo III: Personal de Mandos Intermedios:**

— Encargado General.

— Encargado de Grupo o Edificio.

— Responsable de Equipo.

### **Grupo IV: Personal Obrero:**

— Especialista. Es aquel trabajador que con plenitud de conocimiento teórico, práctico y de facultades, domina en su conjunto el manejo de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos), propios y adecuados para la limpieza en general, y aplicar racionalmente 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 necesario para el desempeño de su misión.

— Conductor Limpiador. Es aquel trabajador que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo que se trate, realiza indistintamente las tareas del personal de limpieza, y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares, o para cualquier otra tarea que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución de materiales o transporte en general.

— Peón Especializado. Es aquel trabajador que realiza funciones concretas y determinadas propias de la empresa 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 trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

— Limpiador. Es aquel trabajador que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles racionales o con elementos de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, techos, mobiliarios, etc., de locales, recintos, y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, sin que requiera para la realización de dichas 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.

— Peón. Es aquel trabajador encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia

práctica operatoria alguna.

Los distintos cometidos y funciones asignados a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativas, estando obligado todo trabajador a cumplir con las instrucciones recibidas relacionadas con su trabajo, siempre dentro de los cometidos de su categoría profesional, entre los que se incluyen la limpieza u el mantenimiento de los útiles, máquinas y materiales que les sean asignados para su trabajo, y aquellos otros cometidos relacionados o derivados de los anteriores.

### **Artículo 7. Movilidad.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, está adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario de Valme de Sevilla, por lo que la empresa no podrá cambiarlo de centro bajo ningún concepto.

### **Artículo 8. Censo.**

En el primer mes de cada año la Empresa entregará al Comité de Empresa una relación del personal de plantilla, con indicación de: nombre y apellidos, D.N.I., antigüedad en la empresa, categoría profesional, turno, orientativamente servicio donde presta su trabajo y tipo de contrato. La citada relación se expondrá en el tablón de anuncios del centro para poder formular reclamación sobre la misma, tanto los trabajadores disconformes, como el Comité de Empresa.

### **Artículo 9. Ingresos, ascensos y cambios de turno.**

El personal de nuevo ingreso lo hará en el turno de tarde.

Las vacantes de cualquier índole (jubilación, I.T., maternidad, etc.) en los turnos de mañana y noche, se cubrirán con el personal que lo solicite, por orden de antigüedad en la solicitud, (previa lista elaborada a tal efecto y que será hecha pública) comunicándose, mediante escrito y exposición en tablón de anuncios por parte de la empresa el cambio de turno con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa no pueda cumplirse el citado plazo.

Cuando por necesidades organizativas, la empresa precise destinar personal del turno de mañana al de tarde, se proveerá exclusivamente del de menos antigüedad. De esta situación la empresa informará al Comité.

Cuando el cambio de turno sea solicitado por los trabajadores, la empresa accederá a él, si para dicho cambio existiesen trabajadores del otro turno que quisieran cambiarse. De esta situación los solicitantes darán información por escrito al Comité y a la Empresa.



La dirección de la empresa para los casos de nuevo ingresos se proveerá exclusivamente de la BOLSA DE TRABAJO, que ya está elaborada por orden de antigüedad, procediéndose a su contratación por la concesionaria del servicio, sin la intervención de E.T.T.

Este personal tendrá preferencia sobre cualquier otro, para cubrir los puestos vacantes en la plantilla, ya sea provisional o definitivamente.

Cuando haya que cubrir una plaza, sea de nueva creación o que se produzca en cualquier momento, se sustituirán por la primera de la lista.

Si en un momento coincidiera que el primero de la bolsa estuviera trabajando como eventual en la empresa, éste pasaría a condición de fijo de plantilla y el tiempo que le restase a este para finalizar su contrato eventual será para el siguiente trabajador que estuviese disponible en ese momento.

Cuando por necesidades del servicio haya que cubrir puestos de trabajo en el turno de mañana con el personal de contrato, se hará por orden de enumeración que conste en la bolsa del personal que trabajen en ese momento.

Cuando se contrate para sustituir a un personal fijo, el sustituto cubrirá las guardias de este, y no podrá realizar otras a menos que sea cambiado con otro compañero.

El personal de la Bolsa, podrá pedir hasta un año de excedencia sin perder su antigüedad en ella, siempre y cuando pida su incorporación un mes antes de, que se cumpla dicha excedencia.

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

Este personal podrá rechazar hasta un máximo de tres contrataciones al año, si se producen más de tres rechazos se excluirá de la bolsa de trabajo, siendo supervisado por el Comité.

El personal de esta bolsa está obligado a realizar el curso de formación de limpieza que organiza la empresa, hasta obtener el diploma.

Esta bolsa se abrirá a instancia de la empresa y del Comité.

### **Artículo 10. Ascenso.**

En cuanto a los ascensos se estará en lo siguiente: El personal obrero afectado por el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a acceder a las vacantes de distinta o superior categoría que la empresa, necesite cubrir,

Para regular y decidir respecto de los trabajadores interesados en cubrir las

citadas vacantes, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el comité de empresa que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no exista diferencias entre el personal masculino y femenino, que se consideran iguales a todos los efectos.

### **Artículo 11. Trabajos de superior e inferior categoría.**

El trabajador que realice todas las funciones específicas, determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en un periodo de un año, adquirirá la categoría profesional del puesto de trabajo desempeñado, una vez transcurrido el plazo indicado, sin perjuicio de que desde el momento en que desempeñe tales funciones, será remunerado con la retribución propia de esa categoría superior.

Cuando se desarrollen trabajos de superior categoría en tiempo inferior a la duración de la jornada, pero que suponga al menos el 50% del total, dicha retribución se efectuará por la totalidad de la misma. Cuando el tiempo fuera inferior al 50% de la duración de la jornada, se abonará el tiempo real empleado. Dichas remuneraciones quedarán fijadas en la nómina correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

## **Capítulo III. Jornada, festivos, vacaciones, permisos y licencias.**

### **Artículo 12. Jornada, cuadro horario y cuadrantes.**

12.1. La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales para todos los turnos, a prestar de lunes a domingo con los descansos, turnos, festivos, etc., que la empresa junto con el Comité de Empresa establezcan anualmente mediante cuadrantes y según calendario laboral, que se expondrán, firmados y sellados por la empresa, semestralmente en el tablón de anuncio.

12.2. Para la confección de los cuadrantes se contará con tres grupos:

- Horario turno mañana, de 8.00 a 15.00.
- Horario turno tarde, de 15.00 a 22.00.
- Horario turno noche, de 22.00 a 08.00.

Los turnos de mañana y tarde contarán con tres grupos y con dos en el turno de noche:

— Turno de mañana: M-1, M-2, M-3.

— Turno de tarde: T-1, T-2, T-3.

— Turno de noche: N-1, N-2.

### **Distribución de la jornada en horario de mañana y tarde:**

**Primera semana:** Los grupos M-1 y T-1, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad restante el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarían de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

**Segunda semana:** Los grupos M-2 y T-2, trabajarían la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad restante el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarían de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

**Tercera semana:** Los grupos M3 y T-3, trabajarían la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad restante el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarían de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

### **Distribución de la jornada en horario de noche:**

**Grupo N-1. Primera semana:** Descansará miércoles y jueves. Trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo.

**Segunda semana:** Descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves.

**Grupo N-2. Primera semana:** Descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves.

**Segunda semana:** Descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo.

### **Artículo 13. Descanso de bocadillo.**

El tiempo de bocadillo será de treinta minutos, comenzando para el turno de la mañana a las 10,30 h. para el personal que desarrolle su trabajo en el ala izquierda, y a las 11, 00 h. para el personal del ala derecha; para el turno de tarde se harán dos turnos, el primero comenzando a la 18, 00 h. y el segundo a las 18, 30 h.

#### **Artículo 14. Descanso semanal.**

Todo el personal encuadrado en el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanales que se efectuará según se recoge en el Art. 12, salvo el turno de noche que descansa alternativamente cinco días en una semana y dos en la siguiente.

A los trabajadores que estando en situación de I.T. A.T. Baja Maternal, y su fecha de alta se corresponda con el descanso semanal se incorporará una vez haya disfrutado su descanso semanal, avisando siempre a la empresa el momento de su alta. Esta situación se respetará a la finalización de cualquier permiso retribuido, ya que se interpreta que su cuadrante se mantiene vigente durante las ausencias antes descritas.

#### **Artículo 15. Festivos.**

Los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, disfrutarán de tantos festivos como contenga el calendario oficial.

Cuando por razones técnicas y/u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa, compensará al trabajador con descanso de un día y medio; el día completo figurará en su cuadrante; y en cuanto al medio día restante, se acumularán, disfrutándose este descanso compensatorio en día completo a elección del trabajador, cancelándose dicho disfrute semestralmente, el trabajador podrá pedir el descanso de dicho festivo con una antelación de un mes al festivo trabajado, siempre que este no se produzca en sábado, domingo o festivo y, para la categoría profesional de limpiadoras, no se acumulen más de cuatro peticiones para el mismo día, dos para el turno de mañana, dos para el turno de tarde y el turno de noche; y con respecto a la categoría profesional de Especialistas, Conductor-Limpiador, Peones Especialista, Limpiador y Peones, se podrá realizar una petición para el turno de mañana y otro para el turno de tarde. El trabajador tendrá que solicitarlo como mínimo con una semana de antelación, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, y la empresa contestará por escrito a esta petición.

El descanso compensatorio de un festivo trabajado, nunca se perderá por I.T., A.T. y vacaciones, en el momento señalado en el cuadrante para su disfrute, otorgándosele otra fecha distinta siempre dentro del año en que dicha compensación se genere.

Los festivos se trabajarán de forma rotativa entre los grupos de los tres turnos.

**Turno de noche.** Disfrutará de catorce días, a distribuir en fines de semana que trabajen, será un descanso al mes rotativo de viernes a domingo exceptuando enero y diciembre que serán dos días.



## **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, no podrán realizarse más de dos horas al día, diez al mes o cincuenta al año, con la remuneración que más adelante se define.

En los contratos a tiempo parcial, solo se podrán hacer horas extraordinarias siempre y cuando la duración del contrato supere las cuatro horas diarias.

## **Artículo 17. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, se disfrutaran durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y sin preferencias por antigüedad, su duración será de un mes natural, salvo acuerdo individual empresa-trabajador, en cuyo caso podrá disfrutar vacaciones en fecha fuera del periodo vacacional ya establecido y con una acumulación mínima de quince días, retribuidas con el salario base más antigüedad, complementos de asiduidad, locomoción, plus hospitalario y plus de especialidad.

El orden de rotación entre las vacaciones será.

El personal que un año las disfrute en julio, al siguiente las disfrutará en septiembre y al siguiente en agosto, y así sucesivamente.

En el supuesto de que el inicio del periodo vacacional coincidiese con el día o días de descanso del trabajador, el o los días afectados se acumularan al final del periodo vacacional.

Aquellos trabajadores que se encuentre en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones, y continúen en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T. que coincidan con su periodo vacacional se disfrutará fuera de los meses de vacaciones establecidos en este Convenio. Igualmente si la situación de I.T. se produjera una vez iniciadas las vacaciones, estas se interrumpirán, siempre que tenga lugar un ingreso hospitalario superior a seis días, operando el disfrute de las mismas según el párrafo anterior.

El cuadrante de vacaciones se colocará en el tablón de anuncio, sellado y firmado por la empresa, el día 1 de abril. Los trabajadores, desde el 1 de abril hasta el 31 de mayo, ambos inclusive, podrán solicitar el cambio del mes de vacaciones dentro del periodo vacacional, siempre y cuando exista un trabajador del mes en el que se quiera disfrutar las misma, que quiera proceder al cambio con dicho trabajador, y que esté en activo en el periodo vacacional. Estos cambios no afectarán al cuadrante previamente establecido.

## **Artículo 18. Permisos retribuidos.**



Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los casos y con la duración que a continuación se indican.

A. Dieciséis días por matrimonio del trabajador.

B. Cuatro días por alumbramiento de esposa o compañera debidamente justificado, que se extenderá a 6 si este se produce fuera de la provincia.

C. Un día por matrimonio de un hijo.

D. Un día por cambio de domicilio.

E. Tres días por enfermedad grave, cesárea y operación quirúrgica, muerte del cónyuge o compañero debidamente justificada, padres, hermanos e hijos de trabajador o compañero debidamente justificado, y 5 días si se produce fuera de la provincia.

F. Un día por la misma contingencias de abuelos, nietos, y por tíos, sobrinos, suegros, cuñados, primos hermanos entre sí. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos y suegros, el permiso será de dos días (art. 37.3b. E.T.).

G. Un día por ingreso hospitalario de un hijo siempre que el ingreso sea inferior a veinticuatro horas.

H. Para concurrir a exámenes universitarios el día anterior al mismo y el día de este. Si fuera exámenes académicos, el mismo día del examen, y para el examen de carnet de conducir, por el tiempo indispensable para la ejecución de las pruebas.

I. Dos horas para asistencia a consultas médica de la seguridad social, con exclusión del tiempo de desplazamiento y el tiempo necesario para el médico especialista.

J. Por el tiempo indispensable para, el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

Todas las licencias deberán ser preavisadas y justificadas posteriormente. Cuando se habla de «días», nos referimos a «días naturales».

Si mientras se dispone de una licencia por cualquiera de los motivos expresados con anterioridad, se produce un nuevo motivo que de lugar a una nueva licencia, el trabajador deberá optar entre continuar con la licencia que tiene o disfrutar la nueva licencia, no siendo posible la acumulación de licencias, bien sea por motivos diferentes o por nuevos motivos.



Por enfermedad grave se entenderá, salvo que el justificante venga expresamente establecido, la hospitalización que tenga una duración superior a las veinticuatro horas.

En los casos contemplados en los apartados, B, E, y F, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente al del suceso, salvo que el trabajador se haya ausentado de su puesto de trabajo con lo que empezará a contar desde ese día.

#### **Artículo 19. Permiso sin retribución.**

Los trabajadores, afectados por presente Convenio, tendrán derecho a un permiso sin sueldo por una vez al año y por un máximo de seis meses, siempre y cuando lo soliciten con al menos diez días de antelación. Durante ese permiso estará suspendido de contrato de trabajo, cesando la obligación de trabajar para el trabajador, y la de abonar el salario y la cotización a la Seguridad Social, y respetándose la categoría profesional, el turno y el servicio dónde desarrollaba sus labores cuando el trabajador se incorpore.

#### **Artículo 20. Excedencias.**

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco con los requisitos exigidos por la ley. Solo en el caso de que se solicite por un periodo igual o inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, si solicitase el reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajasen, solo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador tendrá derecho a que el período que se refiere este apartado sea computado a efectos de antigüedad.

Dará lugar a una situación de excedencia especial, aparte de los supuestos legales, el nombramiento para cargo a nivel provincial o estatal de carácter sindical, por el tiempo indispensable para desempeñar tal cometido, con reserva del puesto de trabajo.

### **Capítulo IV. Retribuciones conceptos salariales y pluses.**

#### **Artículo 21. Conceptos salariales.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se componen de sueldo base, gratificaciones extraordinarias, más los complementos de antigüedad, nocturnidad, asiduidad, especialidad, plus hospitalario, locomoción, guardería, mantenimiento de vestuario, plus domingos, plus festivos y a partir de 2006, la bolsa de no enfermedad.

#### **Artículo 22. Salario base.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción del sueldo base mensual que se establecen en las tablas salariales Anexas.

Para los sueldos bases correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006, se calcularán como figuran en los apartados 1, 2 y 3 del Acta de negociación fechada el 11 de marzo de 2004, formando parte del cuerpo del Convenio

Las citadas cantidades se corresponden con la jornada completa, de manera que si el trabajador es contratado a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a la jornada pactada.

#### **Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores percibirán las siguientes gratificaciones como complemento periódico superior al mes.

**Paga de Navidad.** Consistente en treinta días de sueldo base, más antigüedad, se abonará del 1 al 20 de diciembre de cada año.

**Paga de verano.** Consistente en treinta días de sueldo base más antigüedad, y se abonará del 1 al 15 de julio de cada año.

**Paga de beneficios.** Consistente en treinta días de sueldo base, y se abonará del 1 al 5 de marzo del siguiente ejercicio.

Los devengos de las pagas de Navidad y Verano serán semestrales: La paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. Y el de la paga de beneficios, anual, del 1 de enero al 31 de diciembre, aunque su abono se realice en el año siguiente al de su devengo.

#### **Artículo 24. Antigüedad.**

Los trabajadores fijos disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, consistente en un aumento cada trienio del 3% sobre el salario base, con un máximo acumulado de siete trienios, o el 21% sobre el salario base.

#### **Artículo 25. Nocturnidad.**

Se considerará como tal el trabajo comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, salvo que la prestación de este trabajo, durante las horas indicadas, haya de llevarse a cabo forzosamente en ese período y así se haya contratado y fijado el salario.

Las horas trabajadas en este período se incrementarán en un 30% del sueldo base diario.

### **Artículo 26. Complemento de asiduidad.**

Los trabajadores tendrán derecho a un complemento de asiduidad cifrado en:

Del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2004: 76.61 euros mensuales, perdiéndose el mismo en 5.63 euros, cuando el trabajador no trabaje efectivamente un día en la empresa, en 11.26 euros, cuando sean dos días, en 16.89 euros, cuando sean tres días, en 22.52 euros, cuando sean cuatro días, en 28.15 euros, cuando sean cinco días, y en su totalidad cuando sean o no laborales, seis días.

Para el año 2005 el cálculo se hará teniendo en cuenta el I.P.C. previsto más dos puntos. Y una vez hallado el plus del año 2005, se volverá a realizar el cálculo del I.P.C. previsto más dos puntos para el año 2006.

Excepto en los casos de accidente, vacaciones, maternidad, I.T. superior a tres días y permisos retribuidos fijados en el art. 18 de este Convenio, en los que se cobrará en su totalidad.

El cómputo de las faltas se hará solo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro. En las cifras a deducir se entiende que cada cantidad engloba a las anteriores. Por ejemplo, 11.26 euros. Por dos faltas engloban a 5.63 euros. Del primer día y a los 5.63 euros, del segundo día.

### **Artículo 27. Complemento de especialidad.**

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual conforme a las cuantías que figuran en la tabla anexa.

### **Artículo 28. Complemento de locomoción.**

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en jornada completa percibirán por este concepto un complemento mensual de 56.33 euros para el año 2004. Para el año 2005 el cálculo se hará teniendo en cuenta el I.P.C. previsto más dos puntos. Y una vez hallado el plus del año 2005, se volverá a realizar el cálculo del I.P.C. previsto más dos puntos para el año 2006.

En doce pagas al año. Este complemento no tiene consideración de salario, sino de suplido por el gasto de transporte necesario para desplazarse al trabajo, por lo que no está incluido en la base de cotización a la Seguridad Social.

### **Artículo 29. Guarderías.**

La empresa abonará a cada trabajador fijo o de contrato superior a dos meses de duración, las siguientes cantidades.

Para el año 2004, la cantidad será de 22.14 euros. Para el año 2005, el cálculo se hará teniendo en cuenta el I.P.C. previsto más dos puntos. Y una vez hallado el plus del año 2005, se volverá a realizar el cálculo del I.P.C. previsto más dos puntos para el año 2006.

Estas cantidades se abonarán mensualmente por cada hijo en edad de guardería, hasta su ingreso en preescolar, previa presentación de recibo factura, exceptuando los siguientes casos.

- Período de vacaciones anuales.
- Baja maternal de cada hijo.
- Sustituciones inferiores a dos meses.

El abono de dicha compensación se extinguirá bien por alcanzar el menor la edad de ingreso en preescolar, bien por la extensión de la relación laboral del padre o madre con la empresa. En caso de que ambos padres trabajen en la empresa, el pago se le realizará a uno solo de ellos, que será aquél que justifique el gasto a compensar.

### **Artículo 30. Plus de mantenimiento de vestuario.**

Se establece un plus anual de mantenimiento de vestuario, cifrado en 247.12 euros, para el año 2004, para el año 2005, sufrirá un incremento del I.P.C. previsto más dos puntos, y para el año 2006, quedará en la cantidad de 360.00 euros, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, pagadero del 1 al 5 del mes de septiembre. Dicho plus viene a compensar al trabajador por los gastos de mantenimiento anual de su vestuario, necesario para la realización del trabajo, y no tiene naturaleza salarial, por lo que no se integrará en la base de cotización a la Seguridad Social.

### **Artículo 31. Plus hospitalario.**

Se establece un plus mensual con el concepto de Plus Hospitalario, en la cuantías de 30.95 euros, para el año 2004, el cálculo del primer semestre del año 2005 (desde 1 de enero al 30 de junio) será con revisión del I.P.C. previsto más dos

punto sobre el año 2004. A partir del 1 de julio del 2005, este plus hospitalario será del 10% del salario base.

### **Artículo 32. Plus de domingos.**

Los trabajadores que presten servicio en domingo percibirán el Plus de Domingo, que se abonará en la nómina del mes correspondiente, cifrado en:

— Año 2004, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, será de ocho euros, por domingo efectivamente trabajado.

— Año 2005, desde el 1 de enero al 30 de junio, será de quince euros, por domingo efectivamente trabajado.

— Año 2005, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, será de veinte euros, por domingo efectivamente trabajado.

— Año 2006, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, será de treinta euros, por domingo efectivamente trabajado.

### **Artículo 33. Plus de festivos.**

Los trabajadores que presten servicio en festivos percibirán el Plus de Festivos, que se abonará en la nómina de cada mes correspondiente, cifrado en.

— Año 2004, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, será de seis euros, por festivo efectivamente trabajado.

— Año 2005, desde el 1 de enero al 30 de junio, será de quince euros, por festivo efectivamente trabajado.

— Año 2005, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, será de veinte euros, por festivo efectivamente trabajado.

— Año 2006, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, será de veinticinco euros, por festivo efectivamente trabajado.

### **Artículo 34. Bolsa de no enfermedad.**

El trabajador que no haya estado de enfermedad común durante todo el año percibirá una bolsa de ciento cincuenta euros anuales a partir del año 2006, dicha cantidad se abonará en la nómina de enero del siguiente año.

### **Artículo 35. Anticipo salarial.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos salariales a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario. El pago se

efectuará con días 15 de cada mes, debiéndose solicitar por el trabajador al menos con 7 días de anticipación.

### **Artículo 36. Valor de la hora extraordinaria.**

Independientemente de lo regulado en el art. 16 de este Convenio, las horas extraordinarias se abonarán al 75% del valor de la hora ordinaria.

### **Artículo 37. Liquidación y pago del salario.**

Los salarios mensuales se abonarán dentro de la jornada laboral, por meses completos y vencidos, dentro de los dos primeros días del mes siguientes, salvo acuerdo distintos de los interesados.

En lo referente a la liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Seguridad e higiene en el trabajo.**

### **Artículo 38. Seguridad e higiene en el trabajo.**

El presente Convenio se regirá en esta materia por lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma.

### **Artículo 39. Delegado de prevención.**

Los delegados de Prevención serán designados por representantes de los trabajadores, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

34.1. Al efecto de determinar el número de Delegados se estará a lo dispuesto en el art. 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y al punto 3 del mismo art., párrafo, a y b.

34.2. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, serán las reconocidas, en la Ley de Riesgos Laborales y las contenidas en este Convenio.

### **Artículo 40. Comité de seguridad y salud.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de acuerdo y con las competencias contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que, además de las competencias y facultades establecidas en el art. 39 de la citada Ley, velará especialmente por:

1º. Que en la revisión médica anual, se realicen siempre que sea posible, las siguientes pruebas.

Hepatitis, columna y muñecas, análisis de detección de TBC, análisis general, bioquímica (incluida la determinación del colesterol y lípidos) hemograma, estudios cardiovasculares., y electrocardiogramas.

2º La empresa, para incentivar la asistencia a la revisión médica anual, la realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

#### **Artículo 41. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará a cada trabajador, y éstos firmarán un recibí contra dicha entrega, las siguientes prendas de trabajo.

##### **Calzados:**

- Limpiadoras: Un par de zapatos cerrados tipo ortopédicos al año.
- Especialistas, conductor- limpiador, peón especialista, limpiador, peón: Dos pares de zapatos cada seis meses, y un par de botas de agua cada dos años. La características de este calzado deberán de ser homologados para las tareas que con él se desarrolla.

##### **Uniformes:**

- Limpiadoras: Consistente en prenda de vestir denominada «pijama», de color blanco, y se entregarán dos prendas en el año 2004, para el año 2005 una, y para el 2006 dos; y una rebeca de color azul cada dos años, una en el 2004 y otra en el 2006. Asimismo, el personal que desarrolle su trabajo en la planta sótano y en los exteriores, se le hará entrega de un anorak de color azul cada tres años.
- Especialista, conductor-limpiador, peón especialista, limpiador, peón: Consiste en uniforme compuesto por camisa de color celeste, pantalón y chaqueta de color azul laboral, y se entregarán dos uniformes, en el año 2004 dos, en el 2005 uno, y dos en el 2006, teniendo en cuenta que las camisas serán una de manga larga y otra de manga corta. Así mismo, cada tres años se le hará entrega de un anorak, de color azul, traje completo resistente al agua, esta prenda deberá de ser homologada para desarrollar las pertinentes tareas en los días de lluvias en los exteriores.

La entrega de la ropa laboral se efectuará durante los tres primeros meses del año, constituyéndose un fondo mínimo al objeto de reposición por incidencia.

Antes de efectuarse la compra definitiva, la empresa presentará en el seno de Comité de Seguridad y Salud, diversos modelos al objeto de poder elegir entre los propuestos.

## **Capítulo VI. Prestaciones sociales y derechos sindicales.**

## **Artículo 42. Complemento por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal.**

En los supuestos de accidentes laborales y enfermedad profesional, durante toda la duración de la baja, y de incapacidad temporal, durante los 60 primeros días de ella, y siempre que requieran una hospitalización mínima de 48 horas, la empresa abonará a los trabajadores afectados, el 100% de sus conceptos retributivos, en el primer caso a partir del primer día de baja, y en el segundo a partir del primer día de hospitalización.

## **Artículo 43. Baja maternal, cambio de puesto por embarazo.**

En los procesos de baja por maternidad las trabajadoras percibirán las prestaciones correspondientes, con cargo a la Seguridad Social, conforme a la legislación vigente.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a que, por indicación facultativa y previa solicitud, con el visto del Comité de Salud Laboral, se le asigne un nuevo puesto de trabajo más acorde a su situación.

## **Artículo 44. Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada laboral, computándose dicho tiempo a todos los efectos como jornada efectiva. Dicha reducción dará aplicable al padre o madre, en caso de que ambos padres trabajen en la empresa.

## **Artículo 45. Formación a cargo de la empresa.**

Cuando la empresa organice cursos de su especialidad al objeto de incentivar la asistencia de los trabajadores a los mismo, los realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral ordinaria.

El Comité de Empresa tendrá la oportuna información sobre las acciones formativas que se proponga realizar la empresa para con los trabajadores.

## **Artículo 46. Ayudas por jubilación.**

La empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que, con una antigüedad al menos de 10 años en la empresa, se jubilen durante la vigencia de este Convenio, en las cuantías que a continuación se detallan.

### **– Grupo I: Personal Directivo y Técnico Titulado.**

- Por jubilación a los 64 años: 6 mensualidades.
- Por jubilación a los 65 años: 5 mensualidades.

**– Grupo II: Personal Administrativo.****– Grupo III: Personal de Mandos Intermedios.**

- Por jubilación a los 64 años: 4 mensualidades.

- Por jubilación a los 65 años: 3 mensualidades.

**– Grupo IV: Personal Obrero.**

- Por jubilación a los 64 años: 3 mensualidades.

- Por jubilación a los 65 años: 2 mensualidades.

Se entenderá por mensualidad a los efectos de aplicación de este artículo: sueldo base del mes antes de la jubilación, complemento de antigüedad, especialidad, asiduidad, locomoción, hospitalario, y el de nocturnidad para los trabajadores del turno de noche.

**Artículo 47. Seguro de accidente laboral.**

La empresa tendrá concertada una póliza de seguros por un importe de 6.010,12 euros, por cada trabajador, para los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional de los que se derive la muerte o la invalidez permanente total o absoluta.

En el supuesto de que la Empresa no tuviese cubierta dicha póliza, y en los casos anteriores, se verá obligada a abonar al trabajador o derechohabientes, la cantidad de 12.020'24 Euros.

**Artículo 48. Fondo de anticipo reintegrable.**

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de esta un anticipo especial reintegrable, por un importe máximo de 601,01 euros, amortizándose dicho anticipo en un plazo máximo de 1 año.

Para atender estos anticipos reintegrables, la Empresa, proveerá un fondo con 4.408,10 euros. Una vez agotado dicho fondo los anticipos se irán concediéndose con las cantidades que se vayan amortizando.

Los trabajadores que deseen acceder al mismo, deberán solicitarlo por escrito, justificando el motivo de su petición, a la Dirección de la Empresa, la cual decidirá, con conocimiento del Comité la concesión del anticipo.

**Artículo 49. Detención del trabajador.**

No se considerará falta injustificable al trabajo, la falta de asistencia derivada de

la detención del trabajador, si este es absuelto de los cargos que se le hubiese imputado, quedando el contrato de trabajo suspendido a todos los efectos mientras dure la citada detención.

### **Artículo 50. De la acción sindical.**

Los trabajadores que ostenten cargos sindicales de carácter representativo a nivel de empresa, disfrutará de un crédito horario para el desempeño de sus funciones de 40 horas mensuales. Cuando existan varios representantes legales de los trabajadores, el montante global de las horas que les correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos, pudiendo acumularse en unos o varios de ellos, debiendo comunicarse esta intención por escrito a la empresa.

Los delegados de Secciones de Sindicales y miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de 1 día de permiso retribuido al año, para asistir a Cursos, Congresos o Conferencias Sindicales.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en el Centro de trabajo, para que estos expongan todo lo relacionado con asuntos laborales y sindicales que consideren de interés de la plantilla.

Se podrán realizar hasta un máximo de 4 Asambleas al año con una duración no superior a media hora, bien al principio de la jornada, bien al final, comprometiéndose los trabajadores a garantizar la realización del servicio.

## **Capítulo VII. Subrogación - Cese de contratatas.**

### **Artículo 51. Cese de contratatas de limpiezas.**

Cuando el contrato de arrendamiento del servicio de limpieza sea superior a seis meses de duración y si, a la terminación del mismo, el centro tomara a su cargo directamente dicho servicio de limpieza, el mismo, no estará obligado a asumir el personal que había venido trabajando con el contratista, sí la limpieza la realizara con los propios trabajadores de su plantilla, debiendo, por el contrario hacerse cargo de los trabajadores del contratista cesante si para el repetido servicio de limpieza tuviera que contratar nuevo personal. Será comunicado, al cesante su decisión al respecto diez días antes de su terminación.

Cuando el centro no se haga cargo directamente de la limpieza, sino que, al término de la concesión de la contrata entrase una nueva, se procederá de la siguiente forma.

1. El centro u organismo comunicara al contratista saliente, diez días antes de la terminación del contrato la denominación y dirección del entrante.



2. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subroga en todos los derechos y obligaciones de la anterior, respecto a los siguientes empleados.

A. Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro sea cual sea la modalidad de su contrato.

B. Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, permisos sin retribución, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando haya prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación.

C. Trabajadores, con contrato de interinidad que sustituyan a algunos de los trabajadores mencionados en los apartados anteriores, por el tiempo que les queda.

D. Trabajadores que figuran en la bolsa de trabajo, con las obligaciones que se establecen en el art. 9 de este Convenio Colectivo.

Todos los extremos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de ocho días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se empieza a contar desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la Empresa entrante automáticamente y sin más formalidades se subrogará a los derechos y obligaciones de todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento que se produzca la subrogación de la nueva adjudicataria.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que afecta, centro u organismo, empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

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

Únicos documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

— Certificado del Organismo correspondiente de estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.



- Fotocopias de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Copia de documentos que acrediten y certifique a la Empresa entrante que los trabajadores están totalmente al corriente del cobro de todas las percepciones salariales y retributivas de cualquier índole devengadas del anterior contratista. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular. La falta de este documento puede sustituirse por la declaración por escrito del trabajador, de estar al corriente en sus percepciones salariales y retributivas, y no tener nada que reclamar a la empresa entrante, la cual quedará exenta de toda responsabilidad.

Si no se dieran cualquiera de las circunstancias anteriores citada o no se aportaran los documentos pertinentes, los trabajadores que estuvieran desempeñando su trabajo en el centro, no quedarán desvinculado laboralmente de la Empresa saliente, a la que seguirán perteneciendo jurídicamente a todos los efectos, a menos que por el interés de los trabajadores se llegue a un acuerdo con la Empresa entrante, de seguir trabajando en ese centro, en los términos y condiciones que fijen las partes.

## **Capítulo VIII. Reglamento de faltas y sanciones.**

### **Artículo 52. Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 53. Faltas leves.**

#### **Se consideran leves las faltas siguientes.**

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometida dentro del período de un mes se considera leves.
2. No cursar n tiempo oportuno la baja correspondiente, empleando cualquier medio para ello, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considera como grava o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. Las discusiones dentro de la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes, por primera vez, sin causa justificada.
9. La embriaguez ocasional.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

#### **Artículo 54. Faltas graves.**

##### **Se consideraran faltas graves, las siguientes.**

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, durante un periodo de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador fichando, firmando o contestando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo

anterior.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque la misma sea de la misma naturaleza) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

### **Artículo 55. Faltas muy graves.**

#### **Se consideraran como faltas muy graves, las siguientes.**

1. Más de 10 faltas no justificadas al trabajo durante seis meses o 20 durante un año.
2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los jueces y tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Las derivadas de lo previsto en las causas 6, 8 y 9 del art. Anterior.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. El acoso sexual; las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

### **Artículo 56. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

**A. Por faltas leves:** Amonestar verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**B. Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 3 y hasta 15 días.

**C. Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; despido.

Corresponde a la empresa la facultad para imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, excepto de la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Se informará a los representantes de los trabajadores y a las secciones sindicales, de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

En los casos en que la sanción dispuesta por la empresa fuese el despido, se oirá previamente al interesado, Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

### **Artículo 57. Prescripción de las faltas.**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, contando a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, de la siguiente forma.

**A. Faltas leves:** A los 10 días.

**B. Faltas graves:** A los 20 días.

**C. Faltas muy graves:** A los 60 días.

### **Disposición adicional.**

Si el I.P.C. real habido durante el año 2004, superase el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año en más de 0.5 punto, en dicho exceso el I.P.C. se actualizará la tabla salarial para el año 2005, según se recoge en el punto 1 del Acta de negociación fechada el 11 de marzo de 2004.

### **Disposición derogatoria.**

La entrada en vigor del presente Convenio derogara el anterior vigente del mismo ámbito, así como cualquier otro, que en su caso pudiera estimarse que viene rigiendo en la actualidad.

### **Acta**

En Sevilla a 11 de marzo de 2004, siendo las 21.00 horas, reunidos por una parte los representantes de la empresa Eurolimp, S.A., y por otra parte los representantes del Comité de Empresa de los trabajadores del Hospital Universitario de Valme pertenecientes a la citada empresa, y que más abajo se relacionan, llegan al siguiente acuerdo para la firma del Convenio.

#### **1. Año 2004:**

- Subida del IPC previsto por el Gobierno para dicho año + 1 punto en todos los conceptos excepto domingos y festivos.
- Abono de 8 euros por domingo trabajado desde primero de enero.
- Abono de 6 euros por festivo trabajado desde primero de enero.
- Si el IPC real habido durante el año 2004, superase el IPC previsto por el Gobierno para dicho año en más de 0,5 puntos, dicho exceso de IPC se pagará durante el 2005.

#### **2. Año 2005:**

- Subida del IPC previsto por el Gobierno para dicho año + 2 puntos en todos los conceptos excepto domingos y festivos.
- Abono de 15 euros por festivo trabajado desde primero de año.



- Abono de 20 euros por festivo trabajado desde primero de julio.
- Abono de 15 euros por domingo trabajado desde primero de enero.
- Abono de 20 euros por domingo trabajado desde primero de julio.
- A partir de primero de julio el plus hospitalario pasara a ser el 10% del salario base.

### **3. Año 2006:**

- Subida del IPC previsto por el Gobierno para dicho año + 2 puntos en todos los conceptos excepto domingos festivos, plus vestuario y bolsa de no enfermedad.
- Abono de 25 euros por festivo trabajado desde primero de año.
- Abono de 30 euros por domingo trabajado desde primero de año .
- Abono por una sola vez de un plus denominado bolsa de no enfermedad de 150 euros en los términos establecidos en la plataforma de Convenio.
- Abono del plus de vestuario de 360 euros.

### **Por el Comité de la Empresa:**

- Montemayor Cordero Domínguez.
- Ángeles Felardo López.
- Catalina Carrasco Ruiz.
- Francisca Dueñas Pérez.
- María Reyes López Ruiz.
- Guadalupe Cortes Fernández.
- María Ribagorda Alonso.
- Joaquina Caballero Bornes.
- Juan Moreno Pérez.

### **Asesores Sindicales (C.G.T):**

- Francisco Javier Fernández Solís.
- Tulio Manuel Moreno Gómes.



### Por la empresa Eurolimp, S.A.:

- Juan Reinoso Díaz Delgado
- Jorge Manuel Pérez Fernández
- Virginia Ruiz García

No habiendo más asuntos que tratar se cierra la sesión el día y hora antes señalado.

TABLA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORÍAS	ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	ASIDUIDAD	LOCOMOCION	PLUS HOSPITALARIO	PLUS VESTUARIO	GUARDERIA	PLUS DOMINGO	PLUS FESTIVO
<b>GRUPO I</b> Director-Titular	106.91	20.54	76.61	56.33	30.95	247.12	22.14	8.00	6.00
<b>GRUPO II</b> Oficial Administrativo Aux. Administrativo	42.75 42.75	20.54 20.54	76.61 76.61	56.33 56.33	30.95 30.95	247.12 247.12	22.14 22.14	8.00 8.00	6.00 6.00
<b>GRUPO III</b> Encargado/ a General Encargado/ a Grupo Responsable Equipo	42.75 42.75 42.75	20.54 20.54 20.54	76.61 76.61 76.61	56.33 56.33 56.33	30.95 30.95 30.95	247.12 247.12 247.12	22.14 22.14 22.14	8.00 8.00 8.00	6.00 6.00 6.00
<b>GRUPO IV</b> P. OBRERO Especialista Conductor- Limpiador Peón Especialista Limpiador/ a Peón	42.75 42.75 21.79	20.54 20.54 20.54	76.61 76.61 76.61	56.33 56.33 56.33	30.95 30.95 30.95	247.12 247.12 247.12	22.14 22.14 22.14	8.00 8.00 8.00	6.00 6.00 6.00