

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de limpieza de la empresa Jofra, S.A., en el centro de trabajo «Hospital de la Merced de Osuna» (Código: 4104212), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), 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 (CMAC).

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 y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de limpieza de la empresa Jofra, S.A., en el centro de trabajo «Hospital de la Merced de Osuna», con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC 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, 10 de febrero de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final

Asistentes:

Representante de la empresa y negociador:

D. Francisco Javier Cádiz Sánchez.



Representantes de los trabajadores:

D^a Amparo Jiménez Jiménez.

D^a Josefa Cruz Guerrero.

D^a Encarnación Montero Torrejón.

D. Emilio Pérez González.

Asesores:

D. Francisco Espada Romero.(C.G.T.)

D^a Carmen Cordero Ríos. (U.G.T.)

D^a Amalia Martínez Ortega (U.G.T.)

En Osuna (Sevilla), siendo las 19.30 horas del día 16 de diciembre de 2003, se reúnen, en el área sindical del Hospital de la Merced, los miembros de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de limpieza del Hospital, alcanzándose los siguientes acuerdos:

Primero. Se da lectura del texto íntegro del Convenio, acordando aprobar el texto del Convenio Colectivo de limpieza del Hospital de la Merced de Osuna, para los años 2004 y 2005, y sus tablas salariales, que se anexan a esta acta.

Segundo. Dar a dicho Convenio el trámite legal, haciéndolo llegar con sus copias correspondientes a la Autoridad Laboral competente, para su visado y registro, y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia (BOP). Para hacer efectiva dicha tramitación se facultan a doña Carmen Cordero Ríos y don Emilio Pérez González.

Y para que así conste se redacta la presente acta, firmándola los asistentes, en prueba de conformidad, en la ciudad y fecha anteriormente citadas.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA EMPRESA JOFRA, S.A., EN EL 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 actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro.

Artículo 1. Ámbitos territorial, personal y funcional.

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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 01/01/2004, salvo aquellos conceptos que tengan otra fecha distinta pactada, su duración será de dos años, desde el 1 de enero del 2004 al 31 de diciembre del 2005.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 30/09/2005, 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 del I.P.C. previsto más 1 punto, con cláusula de revisión que será de aplicación a partir del 1/01/2006.

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, la estructura del salario y retribuciones permanecerán inalterables en conceptos y cuantía a lo largo de toda la vigencia del convenio.

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 comparencias señaladas por el Estatuto de Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Clasificación profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el art. 7 del actual Convenio Colectivo Provincial, para el sector de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla.

Artículo 7. Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional dentro del grupo del personal obrero, que se considere necesario cubrir de acuerdo con las facultades organizativas del empresario, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de trabajador, así como las mencionadas facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascensos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.

El resto de categorías profesionales se cubrirán libremente por la Empresa.

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.

Artículo 10. Jornada laboral.

Durante toda la duración de este convenio, la jornada laboral será de 35 horas semanales comprendidas de lunes a domingo a razón de 7 horas diarias.

El estadillo anual se llevará a cabo según acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa.

La plantilla a jornada completa se establece el siguiente sistema de descanso:

A) Dos días de libre disposición (L.D.) en el año 2004 y 2 días más en el año 2005 teniendo 4 días de L.D. en el transcurso de dicho año, dichos días podrán ser acumulables con días de descansos o festivos, según las necesidades del



trabajador/as, previo aviso mínimo de 3 días de antelación.

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

C) Bocado: Los trabajadores/as con jornada ordinaria continuada de trabajo dispondrá de 30 minutos de descanso para tomar alimentos, que computan como tiempo efectivo de trabajo.

D) Turno nocturno.

A partir del día 01/01/2004 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 alternado una semana de cuatro días y la siguiente de tres días, correspondiéndoles los mismos descansos que de mañana y tarde.

Tras conseguir las 35 horas, el resto de la plantilla, el turno de noche tendrá derecho a los mismo días L. D. en las mismas condiciones recogidas en el apartado A) del art. 10, más un día de descanso por festivo con el complemento salarial correspondiente recogido en el art. 12 del presente convenio.

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

Artículo 11. Horario y turnos.

A partir del 1/01/2004 los turnos serán rotatorios diurnos y la fijación de los horarios serán establecidos por la dirección de la empresa conjuntamente con el comité de empresa.

Anualmente se confeccionará el oportuno Cuadro Horario, que se expondrá en el tablón de anuncios. Así mismo se podrá realizar cambios entre los trabajadores/as de días y turnos en caso de no comparecencia en algún cambio 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.

Artículo 12. Descanso semanal.

Todo el personal encuadrado en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanales que se efectuará según recoge el art. 11, salvo el turno de noche que descansará alternativamente 4 días en una semana y 3 en la siguiente.



El personal que trabaje en días festivos, tendrá derecho a un día de descanso, así mismo se tendrá derecho a un plus de 20,00 euros cotizables a la Seguridad Social, 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.

El trabajador/a que hallándose de descanso dominical o festivo sea requerido por la empresa, será retribuido por una cantidad salarial 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 13. Vacaciones.

Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones retribuidas con el salario base más la antigüedad, complemento de asiduidad, locomoción, hospitalario, plus de especialidad y nocturnidad, que se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre en el año 2004, y de julio a septiembre del año 2005, salvo acuerdo entre empresa trabajador/a, 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 las mismas, previa comunicación a la empresa.

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

C) 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 mencionados días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del periodo vacacional general, dichos días de I.T. se disfrutarán a elección de la empresa dentro del mismo año.

El párrafo anterior no será de aplicación en el supuesto que la situación de I.T. se inicie una vez comenzadas las vacaciones, salvo 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 periodo vacacional general y a elección de la empresa dentro del mismo año.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los casos y con la duración que a continuación se indican:



A) Matrimonio del trabajador/a: 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: 3 días si se produce en la misma localidad, y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

C) Por muerte, enfermedad, cesárea, ingreso hospitalario e intervención quirúrgica con aplicación de anestesia general o epidural de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos 3 días si se produce en la misma localidad, y 5 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 persona que en su caso conviva de manera estable con el trabajador: 3 días si se produce en la misma localidad, y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

F) Por alumbramiento de nietos.: 2 días

G) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de cabecera y especialistas de la Seguridad Social, para acompañar al cónyuge o pariente de hasta primer grado de consanguinidad, con un máximo de 40 horas anuales.

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

I) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a tener dos días sin sueldo, avisando como mínimo con tres días de antelación.

Artículo 15. 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 superior a un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de 6 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si ha transcurrido 1 año desde la finalización de la anterior excedencia si ha optado por la incorporación al trabajo.

B) Excedencia especial:

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia especial por un periodo mínimo de 7 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 periodo de vigencia de esta excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

C) Excedencia forzosas:

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.

Así mismo, 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 a partir del cese en la función.

Artículo 16. Retribuciones salariales.

Las retribuciones salariales del personal se compondrá del salario base, más los complementos salariales fijados 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 01/01/2004, la subida salarial será del 4%, y desde el 01/01/2005, será del 5%.

Artículo 17. Salario base.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo.

Salario base mensual: Es el salario a percibir por el trabajador en las cuantías que se especifican en las tablas de retribuciones anexas al presente convenio, cuando la jornada laboral del trabajador sea del 100% de la jornada semanal, cuando sea inferior a la jornada completa, el salario base a percibir será proporcional al porcentaje de la jornada pactado.



El salario establecido en el presente convenio se entenderá por meses completos, con independencia de que sean 28, 29, 30 o 31 días.

Artículo 18. Complementos salariales.

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 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 esté cobrando una cantidad superior a la que resulte de la aplicación de 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 79,81 euros mensuales, perdiéndose el mismo en 4,75 euros cuando el trabajador no trabaje efectivamente un día en la empresa; en 11,90 euros cuando sean dos días; 17,85 euros cuando sean tres días; 26,80 euros cuando sean 4 días; 40,20 euros cuando sean 5 días, y en su totalidad cuando sean o no laborables 6 días, excepto en los casos de vacaciones, accidentes, sean o no laborales y permisos retribuidos autorizados en este convenio, en los que se cobrará en su totalidad.

El cómputo de faltas se hará sólo por meses naturales, no pudiéndose acumular dichas faltas de un mes para otro. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, estas cuantías se incrementarán proporcionalmente al aumento que experimente el importe mensual del complemento.

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 h. y las 6.00 h. a partir del 01/01/2004. Se incrementa en

un 25% del salario base mensual, en concepto de complemento de nocturnidad. Se incrementará en el año 2005.

Pagas extraordinarias:

Paga extraordinaria de Navidad: Consiste en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará entre el 15 y el 20 de diciembre.

Paga extraordinaria de Verano: Consistente en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará del 1 al 15 de julio.

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

Todas las pagas se prorratearán de común acuerdo entre el trabajador y la empresa

Artículo 19. Plus extrasalarial de transporte.



Todo el personal que realice su trabajo en jornada completa, percibirá por este concepto un complemento mensual de 56,36 euros. Como compensación a los gastos que se generan por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo.

Este plus será abonado también durante el mes de vacaciones, si bien, las partes manifiesten expresamente que el plus devenga únicamente por 11 meses, (no en vacaciones) y mantiene su carácter devengable por días efectivos de trabajo, pero que en el total anual se prorrateará entre 12 mensualidades, por conseguir así una más deseada homogeneidad cuantitativa mensual en su cobro, lo que no supone en modo alguno alteración de la naturaleza del concepto real para el que está destinado (compensación del gasto de transporte).

La cuantía del mismo está directamente vinculada al número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 20. Plus bolsa no-enfermedad.

Se establece una bolsa de 900,00 euros para el año 2004, y revisable para el año 2005, a repartir proporcionalmente entre los trabajadores/as que no hayan estado en situación de baja por incapacidad laboral o enfermedad común durante todo el año natural. Dicha bolsa se devengará de enero a diciembre del año en curso y no cotizará a la Seguridad Social.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, no podrá realizarse más de dos horas al día, diez al mes o 50 al año. En los contratos a tiempo parciales, dichos máximos se reducirán proporcionalmente, no pudiendo realizarse más de una hora al día, seis al mes o 33 al año. En contratos de jornada igual o superior al 50% y en los de jornada inferior no podrán realizarse más de 1 al día, 3 al mes o 16 al año. Los topes mencionados no se tendrán en cuenta en el caso de horas extraordinarias trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (fuerza mayor).

Las horas extraordinarias se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso, hasta un máximo de 25 horas al año, o bien con una retribución incrementada en el 75% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 22. Pagos de salarios.

Como norma general, el pago de nóminas se efectuará del 1 al 5 de cada mes.

Artículo 23. Anticipos salariales.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado,



sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

Artículo 24. 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, 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 2 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 25. 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 R.D. por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

El trabajador/a que tenga en la empresa una antigüedad mínima de 2 quinquenios, y se jubilen durante la vigencia del presente convenio percibirán la cuantía que se indican a continuación:

- Jubilación a los 64 años: 4 mensualidades con todos sus conceptos.

- Jubilación a los 65 años: 5 mensualidades con todos sus conceptos.

Artículo 26. 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 (Salario base más todos los pluses y complementos), desde el primer día de la baja. En los supuestos de I.T., 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 27. Fondo de Asistencia Social.

Se crea un Fondo de Asistencia Social consistente en la cantidad de 3 euros anuales por cada trabajador para el año 2004 y 3,50 euros para el año 2005, que la empresa entregará al Comité de Empresa para su administración.

Artículo 28. Créditos laborales.

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de créditos laborales, dispondrá la cantidad de cuatro mil quinientos euros (4.500,00 euros) para el año 2004, y seis mil (6.000,00 euros) para el año 2005, para conceder dichos créditos entre los trabajadores que así lo soliciten. Cada crédito se concederá, en su caso, hasta la cantidad máxima de 600,00 euros, y deberá ser reintegrado a la empresa en un plazo no superior a 6 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 trabajadores, automáticamente se irían concediendo nuevos créditos a los trabajadores que los vayan solicitan

Artículo 29. Seguro de accidente laboral.

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

En los supuestos 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 o derecho habientes, la cantidad de 12.020,24 euros.

Artículo 30. Representación legal de los trabajadores.

A) Sin perjuicios 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 constituirá sesiones sindicales de acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S.



C) En cuanto a asambleas de trabajadores se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones será de aplicación lo establecido en los artículos 39, 40, 41,42 y 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 32. Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido en el art. 85.3 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, 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.

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 número 2, de Osuna. (C.P. 41640).

Artículo 33. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

Artículo 34. Salud laboral.

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

Cláusula adicional I:

A) El presente Convenio Colectivo interno, se aplicará con exclusión de cualquier otro, salvo que en su conjunto o cómputo anual, resultase más favorable a los trabajadores por el C.C., 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.

Cláusula adicional II:

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, se establece una plantilla mínima de 60 puestos de trabajo, a jornada completa, en el Hospital de la Merced de Osuna, exceptuando que el Centro sufriera algún tipo de ampliación de sus instalaciones.

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2004

Categorías	Salario base mensual x 12	Pagas extras x 3	Complemento especial x 12	Complemento asiduidad x 12	Plus transp. x 12	Plus hosp. x 12	Total anual total concep.
MANDOS INTERMEDIOS							
Encarg. Grupo/Edif., Respon. Equipo	604,93	604,93	42,82	79,81	56,36	77,98	12.157,59
	604,93	604,93	42,82	79,81	56,36	77,98	12.157,59
PERSONAL OBRERO							
Especialista	604,93	604,93	42,82	79,81	56,36	77,98	12.157,59
Peón Especialista	604,93	604,93	21,43	79,81	56,36	77,98	11.900,91
Limpiador/a	604,93	604,93	—	79,81	56,36	77,98	11.643,75

TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2005

Categorías	Salario base mensual x 12	Pagas extras x 3	Complemento especial x 12	Complemento asiduidad x 12	Plus transp. x 12	Plus hosp. x 12	Total anual total concep.
MANDOS INTERMEDIOS							
Encarg. Grupo/Edif., Respon. Equipo	635,18	635,18	44,96	83,80	59,18	81,88	12.765,54
	635,18	635,18	44,96	83,80	59,18	81,88	12.765,54
PERSONAL OBRERO							
Especialista	635,18	635,18	44,96	83,80	59,18	81,88	12.765,54
Peón Especialista	635,18	635,18	22,50	83,80	59,18	81,88	12.496,02
Limpiador/a	635,18	635,18	—	83,80	59,18	81,88	12.496,02