

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

### **Artículo preliminar:**

El presente convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del Personal de Limpieza que engloba a los trabajadores de los distintos Centros de Trabajo de la Universidad de Sevilla, y de otra, la Empresa EUROLIMP, S.A., actualmente adjudicataria del servicio.

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

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

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la/s Empresa/s concesionaria/s de los distintos contratos de limpieza de los centros pertenecientes a la UNIVERSIDAD DE SEVILLA y los trabajadores contratados laboralmente por esta/s y que prestan sus servicios en dichos centros de trabajo.

En el supuesto del cese de la empresa/s que presten servicios en cualquiera de los distintos centros operará la subrogación convencional, según se regula en el Capítulo VIII del presente documento que será de aplicación obligatoria a los trabajadores en régimen laboral y a la empresa respectiva.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo se aplicará, con exclusión de lo previsto en el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de Sevilla, salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable para los trabajadores afectados por el presente C. C. el acogerse al mismo.

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

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

a. Este Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P. Si bien, los incrementos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2009.

b. La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años comenzando el día 1 de Enero del 2009 y finalizando el 31 de diciembre de 2012.

c. Hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, conforme a lo



previsto en el cuerpo del mismo, las partes pactan de modo expreso que continuarán vigentes y serán respetadas todas las cláusulas y condiciones del Convenio Colectivo que este viene a sustituir.

#### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligaciones, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año de duración, manteniendo el contenido normativo del mismo.

#### **Artículo 5. 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, habrán de ser consideradas globalmente. Por tanto, si por decisión administrativa o judicial se anulase en todo, o en parte, alguna de sus cláusulas, las partes habrán de reunirse al objeto de modificar la disposición anulada, manteniendo en vigor el resto del articulado hasta alcanzar un acuerdo.

#### **Artículo 6. Garantías personales.**

Las retribuciones salariales establecidas en este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que fuera su naturaleza y origen, por ser estas, en su conjunto y cómputo anual, superiores a las que anteriormente regían.

#### **Artículo 7. Principio de igualdad.**

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y ascensos.

En relación con todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A estos efectos será necesario acreditar dicha situación mediante:

a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde resida.

b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos, de la





veracidad de los datos declarados.

c) El beneficio se generará en el momento mismo de presentación de los citados documentos.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, para entender de cuantas materias le sean atribuidas y, entre ellas, el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.

Estará compuesta por cinco miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio, social y empresarial. Los miembros y composición definitiva de esta Comisión se acordará a la firma de este Convenio, en la primera reunión que celebre.

Entre las distintas facultades de la expresada Comisión está la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este Convenio, así como la de resolver los conflictos derivados de un distinto punto de vista en la aplicación o interpretación de lo acordado en el mismo. Se reunirá para ello cuantas veces sea necesario a petición de ambas partes, siempre que el convocante lo haga saber a la otra parte con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se deba reunir.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá asistir también, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros que componen la Comisión, en el bien entendido que en caso de faltar alguno de dichos miembros, la parte a quien falte -social o empresarial- podrá utilizar el voto del ausente o ausentes, sumándolo a los presentes, de forma que cada una de ellas, en cada votación, conserve el total de votos que le corresponde. De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión tendrán fuerza vinculante para las partes, complementando, con la misma fuerza de obligar, este Convenio.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio el de la Empresa.

La comisión paritaria no podrá resolver en contra de lo dispuesto en el presente convenio, ni modificar o alterar su contenido.

## Capítulo II. Organización del trabajo.

### Artículo 9. Facultad de organización empresarial.

La organización técnica y práctica 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 le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresas, Delegados de Personal y, en su caso, Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente convenio colectivo.

### Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semana, que se distribuirá como regla general de lunes a viernes, destinando los Sábados y Domingos al descanso semanal, salvo los puestos de trabajo o servicios que tuviesen establecida una organización distinta.

Entre jornada y jornada existirá un periodo de descanso mínimo ininterrumpido de 12 horas, computándose a tal efecto tanto las horas ordinarias como las extraordinarias.

En cada jornada habrá un descanso de veinte minutos de descanso para comer que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### Artículo 11. Turnos de trabajo, traslados y cambios de centro.

Según las necesidades de la empresa, se podrán establecer tres turnos de trabajo: mañana, tarde y noche.

Dichos turnos no serán fijos, no obstante, la Empresa, en la medida de lo posible, mantendrá una estabilidad en los mismos asegurando la mejor solución operativa para el servicio, entendiéndose que la plantilla está adscrita al centro de trabajo "Universidad de Sevilla" y no a una facultad o escuela universitaria en concreto. En caso de producirse alguna modificación de los turnos inicialmente establecidos o de la adscripción de los centros, la Dirección de la Empresa informará al Comité.

En previsión de posibles conflictos debido a la organización del trabajo en régimen de turnos (mañana, tarde y noche) se acuerda que todo el personal de nuevo ingreso que fuese preciso incorporar mediante contratación indefinida, lo hará en el turno de tarde; de tal forma que, los trabajadores que vengán prestando servicios en el turno de tarde y que así lo deseen podrán solicitar su cambio al turno de mañana cuando se produjese una vacante a cubrir.

Las contrataciones para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto



de trabajo, mediante la modalidad de contrato de interinidad, lo harán en el turno del personal al que sustituyan.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de Treinta y un días naturales, cada año, de acuerdo con las siguientes normas:

Las vacaciones se disfrutaran obligatoriamente fuera del periodo lectivo, entre las fechas del 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año natural, ambos inclusive. Como norma general en un solo periodo de disfrute comenzando siempre en quincenas naturales.

La Empresa de acuerdo con las necesidades del servicio confeccionará un calendario de vacaciones en cada edificio o dependencia de la Universidad, correspondiente al año natural de que se trate, que entregará al Comité de Empresa durante la segunda quincena del mes de Enero. De no ajustarse a lo pre-visto en el presente texto, Empresa y Comité de Empresa se reunirán para solventar las deficiencias que pudiesen existir. Una vez validado, se dará a conocer con al menos dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones, con vistas a posibles reclamaciones.

Los trabajadores/as, podrán cambiar con otro trabajador del mismo edificio, categoría y turno de trabajo, la fecha de disfrute de las mismas, con la autorización de la empresa.

Aquellos trabajadores que así lo deseen podrán solicitar, antes del 15 de marzo de cada año natural el disfrute en periodos fraccionados. En este supuesto se disfrutarán de 21 días laborables a disfrutar en un máximo de tres periodos, uno de ellos de dos semanas naturales. El comienzo del disfrute de las vacaciones no dará comienzo ni en domingos ni en festivos cuando sean fraccionadas.

Los trabajadores 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 días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se podrán disfrutar fuera del período vacacional establecido con carácter general en este convenio, de común acuerdo entre las partes.

Cuando el personal deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en su liquidación la retribución que proporcionalmente le correspondiera.

### **Artículo 13. Permisos retribuidos de Convenio.**

Todos los trabajadores de la plantilla, tendrán derecho a cuatro días de descanso



retribuidos, que se disfrutarán de la siguiente manera: El día de Santo Tomás de Aquino (28 de Enero), ó el día de San Alberto Magno (15 de noviembre), según cual fuese el Patrón de la facultad de que se trate. En aquellos centros o facultades que no tengan ninguna de estos festivos como patrón se disfrutaran ambos días a razón del 50% de la plantilla adscrita cada uno de ellos.

El 24 y el 31 de diciembre siempre que fuesen laborables.

Asimismo, el trabajador que preste servicios todo el año natural, con independencia de su jornada diaria, tendrá derecho a: 1 día en Semana Santa o en la semana de Feria, no pudiéndose disfrutar en otra semana distinta de las establecidas.

#### **Artículo 14. Licencias y permisos.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencia, sin pérdida de la retribución, previo aviso por parte del trabajador, a la empresa, de la ausencia y el motivo de la misma, salvo los casos de gravedad, que por la urgencia no lo permitan, sin perjuicio de la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, en los siguientes casos y con la duración que se indica:

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

1. Dieciséis días en caso de Matrimonio del trabajador.
2. Tres días por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho, si se produce en el Municipio de Sevilla. Si se produce en otro municipio que diste más de 60 km del lugar de residencia del trabajador el plazo será de 5 días.
3. Tres días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, para los casos de padres, madres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, si se produce en el Municipio de Sevilla. Si se produce en otro municipio que diste más de 60 km del lugar de residencia del trabajador el plazo será de cinco días.

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica, las realizadas en centros hospitalarios o clínicas públicas o privadas, que necesite hospitalización y reposo postoperatorio en régimen hospitalario.

En el supuesto de que una vez comenzada una licencia por enfermedad grave o intervención quirúrgica, en los casos expuestos en este epígrafe, el familiar falleciese, dicha licencia se dará por concluida y comenzará una licencia de tres días por muerte.

En los casos de los apartado 2 y 3, el permiso empieza a contar desde el día





siguiente al del suceso, si el trabajador no se ausenta de su puesto de trabajo este día, en caso contrario el permiso empezará a contar desde el mismo día del suceso.

4. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de 60km el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, toda vez, que se trata de situaciones conocidas y programadas el trabajador deberá solicitar con antelación el disfrute de la licencia, acompañando un informe médico en el que se establezca la necesidad de reposo domiciliario. En ningún caso se considerará justificado con la mera presentación de un «P10» o cualquier otro justificante distinto del certificado médico firmado por el facultativo.

5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6. Un día por matrimonio de hijos, en el supuesto de que el día de la ceremonia coincidiese con su día de trabajo.

7. Un día por cambio de domicilio o catástrofe en el mismo (riada, derrumbe, incendio, robo).

8. Para concurrir a exámenes universitarios, el día anterior al mismo y el día de este. Si los exámenes son académicos, el mismo día del examen.

9. Examen del carné de conducir, el tiempo indispensable para la ejecución de las pruebas.

10. Dos días de asuntos propios que se disfrutarán, previo aviso por escrito a la empresa de al menos 15 días, dentro del mismo año, no siendo acumulables entre sí, ni a festivos ni a vacaciones.

#### **Artículo 15. Excedencias.**

Voluntaria: El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Al término del periodo de excedencia solicitada, siempre que el/la trabajador/a excedente lo solicitará con un mes de antelación, tendrá derecho a su reincorporación al centro



de trabajo en el centro y turno que hubiese vacante a criterio de la Dirección de la Empresa.

**Forzosa:** El trabajador o trabajadora que fuese designado o elegido para un cargo público, político o sindical, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa mientras dure su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

**Por cuidado de hijos:** Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogida, a contar desde la fecha de nacimiento, o de la resolución administrativa por la que se produzca la adopción o acogida. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

**Por cuidado de familiar:** Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida alguna, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos/as y familiares, el/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en los términos establecidos en el ET, en un plazo no inferior a 15 días de la terminación de la misma.

### **Capítulo III. Clasificación profesional.**

#### **Artículo 16. Clasificación profesional.**

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en acuerdo marco sectorial estatal del sector de limpieza de edificios y locales vigente en cada momento, cuyas categorías y funciones en la actualidad son las siguientes:

Personal de mandos intermedios

a) Encargado/a General. Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que





por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona. Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General o Gestor del contrato, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor/a o Encargado/a de Sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado/a de Grupo o Edificio. Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e



incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo. Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

#### Personal obrero

a) Especialista. Es el trabajador/a mayor de edad que con plenitud de conocimientos, teórico prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

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

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

Quedarán incluidas en esta Categoría Profesional las funciones propias de los trabajadores/as que presten servicio en el Edificio «Hernando Colón» entre las que se encuentran las funciones de limpieza y ejecución de las habitaciones, entendiéndose que estas funciones y el conjunto de las establecidas para el «Limpiador/a» constituyen el contenido general de la prestación de un puesto de trabajo específico.





d) Conductor Limpiador/a. Es aquel trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

## **Capítulo IV. Retribuciones.**

### **Artículo 17. Estructura Salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio se ajustarán a la estructura salarial que seguidamente se desarrolla, si bien, los importes de cada uno de los conceptos serán los establecidos en las tablas retributivas del anexo I que contemplan los 4 años de vigencia del convenio.

Salario base:

Es la retribución fija obtenida por el trabajador como contraprestación del trabajo realizado por unidad de tiempo, entendiéndose por ésta, la jornada máxima establecida en el presente convenio.

Complementos personales:

Se atribuyen al trabajador en virtud de sus condiciones personales o características individuales.

Antigüedad:

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus de antigüedad consistente en un aumento periódico del 4% del Salario base vigente en cada momento, por cada quinquenio de prestación efectiva en el centro de trabajo, con un máximo de cuatro quinquenios.

Los trabajadores que en concepto de complemento de antigüedad estén 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.

Complementos de puesto de trabajo:

Son los de complementos inherentes a un determinado tipo de trabajo, que por las condiciones en que se realizan o por sus especiales características debe ser compensado económicamente. Solo tiene derecho a su perfección durante el tiempo en que se efectúa su trabajo y no son consolidables.





#### Plus de nocturnidad:

El personal que trabaje en turno de noche, en horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus consistente en un 30% del salario base vigente en cada momento.

#### Plus de Especialidad:

En atención a las especiales características del trabajo desarrollado por las Categorías Profesionales de Especialista y Peón Especialista se establece un plus por el importe previsto en las tablas salariales del anexo 1. Dicho plus retribuye la prestación efectiva de las funciones propias de cada una de las Categorías Profesionales conforme al contenido y funciones establecidas en la Clasificación Profesional.

#### Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

Se trata de complementos que, o bien retribuyen directamente la cantidad de trabajo, el rendimiento del trabajador, o penalizan la falta de asistencia o puntualidad.

#### Plus de asistencia y productividad:

Al objeto de retribuir la mayor dedicación y productividad, caracterizada por la consecución y mantenimiento de un bajo índice de absentismo y una mayor implicación en las tareas propias del trabajo de forma sostenida en el tiempo, se establece un plus, cuyo importe se recoge en las tablas salariales anexas, a todos los trabajadores que no hayan tenido falta de asistencia al trabajo, excepto por vacaciones y accidente laboral. Por un día de inasistencia al trabajo se detraerán 8 euros. En caso de 2 días de inasistencia se detraerán 16 euros, en caso de tres días 24 euros y así sucesivamente. Si el número de faltas al trabajo fuese de seis días o superior se descontará el 50% del plus.

Se abonará por 11 mensualidades, si bien, el importe anual correspondiente se podrá prorratear en 12 mensualidades iguales.

El personal a tiempo parcial o aquél que hubiese causado alta en el transcurso del año percibirá los citados importes en proporción al tiempo de trabajo.

#### Pluses de trabajo en fines de semana

Si por necesidades del servicio fuese necesaria la prestación de servicios de algún trabajador en los días de descanso semanal (sábados y domingos), este se compensará con un día de descanso compensatorio en la semana inmediatamente siguiente al fin de semana en cuestión. Asimismo, se percibirá el siguiente importe según el día de que se trate, sábado o domingo, según la tabla





salarial.

Pluses de disponibilidad de turnos:

Los trabajadores encuadrados en el denominado «Grupo de Campus» podrán trabajar cuando así fuese necesario para el servicio, en distintos turnos: mañana-tarde (doble turno) y mañana-tarde-noche (triple turno), dentro del mismo mes.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario que dentro del mismo mes se trabaje en distintos turnos, a aquellos trabajadores que voluntariamente accedan a esa flexibilidad horaria les será retribuida la misma con los siguientes pluses (excluyentes entre sí).

Plus de doble turno: El importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa.

Plus de triple turno: El importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Son las pagas extraordinarias y participaciones en beneficio. El trabajador tiene derecho como mínimo a dos pagas extraordinarias al año, de la cuantía que fije el convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho anualmente a tres pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en una mensualidad completa

-salario base más antigüedad-. El período de devengo y abono de cada una de ellas será el siguiente:

Para extraordinaria de beneficios: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su periodo de devengo será anual, de 1 de enero a 31 de diciembre y su abono se realizará el día 15 de marzo del año siguiente al periodo de devengo.

Paga extraordinaria de verano: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su período de devengo será semestral, de 1 de enero a 30 de junio y su abono se realizará el 15 de julio.

Paga extraordinaria de Navidad: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su período de devengo será semestral, de 1 de julio a 31 de diciembre y su abono se realizará el 15 de diciembre.

Cada una de las pagas extraordinarias se abonarán en proporción a la jornada efectivamente trabajada y al tiempo de trabajo.



Percepciones extrasalariales:

Indemnizan al trabajador de los gastos habidos a consecuencia de su trabajo realizado. No tienen naturaleza salarial, es decir, que no retribuyen trabajo efectivo.

Plus de transporte:

Como compensación por los gastos que el trabajador ha de satisfacer como consecuencia de su desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa, el trabajador percibirá el importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa; excepto en el mes de disfrute vacacional.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del presente convenio, se abonará el importe anual resultante en 12 mensualidades, de tal forma que el importe mensual se multiplique por 11 y divida por 12, como aparecen en las tablas finalmente aprobadas en el anexo I

Complemento de vestuario:

Como compensación por los gastos ocasionados al trabajador por la limpieza del uniforme exigido para la prestación del servicio, se establece un plus de limpieza de vestuario por el importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa en tantas mensualidades como meses de prestación de servicios haya.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del presente convenio, se abonará el importe anual resultante en 12 mensualidades, de tal forma que el importe mensual se multiplique por 11 y divida por 12, como aparecen en las tablas finalmente aprobadas en el anexo I

### **Artículo 18. Anticipos.**

Todo el personal tendrá derecho a un anticipo a cuenta de la retribución mensual que no podrá superar el 90% del importe devengado en el momento de la solicitud, debiéndolo solicitar con, al menos 7 días de antelación a su percepción.

## **Capítulo V. Derechos sindicales.**

### **Artículo 19. Representación legal de los trabajadores.**

a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente pactado, que cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito horario de 40 horas mensuales de su jornada laboral, pudiéndose acumular las horas entre los representantes de un mismo sindicato.

Las horas se notificarán, por escrito, a la Dirección de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación, sin perjuicio de su posterior justificación.

b) La Empresa dotará al Comité de Empresa de un tablón de anuncios adecuado y un local para celebrar reuniones.

c) De acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S., los sindicatos representados en el Comité de Empresa podrán constituir secciones sindicales.

## **Capítulo VI. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 20. Prevención de riesgos laborales.**

Sin perjuicio de lo que para ello establezca la legislación vigente, la empresa someterá a todo el personal a un reconocimiento médico obligatorio cada año, por cuenta de la empresa. Asimismo, las el personal de nuevo ingreso en la empresa deberá someterse a dicho reconocimiento médico en los primeros 7 días o a ser posible antes de iniciar la prestación de servicios.

El contenido de los exámenes y pruebas médicas a efectuar a la plantilla, se deberá de hacer atendiendo al trabajo que se realiza y en previsión de enfermedades profesionales por el tipo de trabajo a desarrollar.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituido de acuerdo con la legislación aplicable en la materia, asumirá las funciones establecidas legalmente.

### **Artículo 21. Uniformes y EPI's.**

Calzado: Un par de zapatillas antideslizantes al año (mujeres) Botas de seguridad (especialistas) y botas normales limpiador.

El uniforme consistirá en camisa, pantalón y rebeca o chaleco (hombres) Blusa, rebeca (1 al año) y pantalón para las mujeres, a excepción de aquellas personas que se encuentren en estado de gestación, a las que se les facilitara la ropa más cómoda a su estado.

Se entregará dos uniformes al año, pudiéndose entregar en dos fechas distintas. Los trabajadores que acrediten la necesidad de un nuevo uniforme por deterioro del anterior, se le entregará otro. Existirá la obligación de utilizar los uniformes nuevos a la entrega de los mismos.

A las personas que desarrollen su trabajo en los exteriores, se les facilitará, en temporada de invierno, ropa y calzado adecuados al mismo (1 anorak cada 2 años).

En función de la Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo aquellos trabajadores que lo necesiten recibirán periódicamente los Equipos de Protección



Individual que se detallen en la misma.

## **Capítulo VII. Coberturas y mejoras sociales.**

### **Artículo 22. Enfermedades y accidentes laborales.**

A. Para los supuestos de IT por enfermedad común, se estará a lo dispuesto en la actual legislación laboral sobre la materia.

B. En los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional, desde el primer día de la baja y mientras se mantenga la situación de incapacidad, la empresa complementará a los trabajadores afectados, todos los conceptos retributivos hasta el 100%, excepto los pluses extra salariales.

C. En los casos de Incapacidad temporal por hospitalización, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 30 días, la empresa complementará a los trabajadores afectados, el 100% de sus conceptos retributivos, excepto los pluses extra salariales.

### **Artículo 23. Maternidad.**

La trabajadora en estado de gestación, deberá notificar a la empresa tal circunstancia y tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o en caso, de no existir un puesto acorde con la nueva situación podrá solicitar la baja ante la mutua por embarazo de riesgo.

Se evitará que ninguna trabajadora en estado de gestación trabaje en turnos de noche.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos pre-vistos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.







Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 24. Seguro Colectivo.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro, a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, para cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente total o absoluta, por importe de 18.000 €, ambas derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de los treinta días naturales siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

A través de la Comisión Paritaria se podrán establecer las condiciones para que los trabajadores que así lo deseen podrán aportar individualmente las aportaciones para incrementar el capital asegurado, o bien, ampliar la cobertura a cualquier tipo de accidente, tanto durante la jornada laboral como fuera de ella.

#### **Artículo 25. Jubilación.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

1. Los trabajadores con 65 años que reúnan los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de que la empresa celebre simultáneamente un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el ET, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido los 61 años de edad o de 60\*.

b) Acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, 6\* años, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET.

c) Acreditar un período de cotización de 30\* años, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

d) Que la reducción de su jornada se halle comprendida entre un 25 y un 75%\*, o del 85% siempre que se acrediten los apartados b) y c) anteriores y el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y contrato indefinido.

e) Si debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, no pudiera ser el mismo o similar que el del trabajador relevista, la diferencia de la base de cotización de ambos no podrá ser superior al 65%

f) Los contratos de relevo tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años

\* Límites que irán aplicándose gradualmente conforme a lo previsto en la norma legal.

## **Capítulo VIII. Subrogación.**

### **Artículo 26. Subrogación.**

Se estará a lo previsto en esta materia en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata del Servicio de Limpieza de la Universidad de Sevilla con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,



B) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

C) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato

D) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

E) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

F) Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación:

Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.

b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de





las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será de seis días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

4. La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den





los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

### **Capítulo IX. Procedimiento sancionador.**

En esta materia se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal para el sector de limpieza vigente en cada momento.



## Cláusulas adicionales.

### Cláusula adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### Cláusula derogatoria.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, queda derogado cualquier otro convenio o acuerdo que fuera de aplicación en el centro de trabajo afectado por el presente acuerdo.

TABLA SALARIAL 2009			
CONCEPTO	LIMPIADOR/A Jornada Completa	P.ESPECIALISTA Jornada Completa	ESPECIALISTA Jornada Completa Cotizable
Salario Base día	24,41		
Salario Base MES	742,47	742,47	742,47
Plus Transporte	104,00	104,00	104,00
Plus Asistencia y productividad	226,44	226,44	226,44
Plus mantenimiento Vestuario	30,00	30,00	30,00
Plus Especialidad		27,27	54,49
TOTAL MES	1.192,91	1.130,18	1.157,40
<b>TOTAL AÑO (12 PAGAS)</b>	<b>13.234,93</b>	<b>13.562,12</b>	<b>13.888,82</b>
Paga extra de verano	742,47	742,47	742,47
Paga extra de Navidad	742,47	742,47	742,47
Paga de Beneficios (Marzo 2010)	742,47	742,47	742,47
<b>TOTAL AÑO 2009</b>	<b>15.462,34</b>	<b>15.789,53</b>	<b>16.116,23</b>
<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>			
Nocturnidad (1 noche)	30% SB	7,32	
Antigüedad (1 Quinquenio)	4% SB	29,70	
Plus Trabajo Sábado (Jornada 7 h trabajada)		56,00	
Plus Trabajo Domingo (Jornada 7 h trabajada)		56,50	
Plus doble turnicidad	10% SB	74,25	
Plus triple turnicidad	15% SB	111,37	



TABLA SALARIAL 2010			
CONCEPTO	LIMPIADOR/A Jornada Completa	P.ESPECIALISTA Jornada Completa	ESPECIALISTA Jornada Completa
Salario Base día	24,78		
Salario Base MES	753,61	753,61	753,61
Plus Transporte	105,56	105,56	105,56
Plus Asistencia y productividad	229,84	229,84	229,84
Plus mantenimiento Vestuario	30,45	30,45	30,45
Plus Especialidad		27,67	55,31
<b>TOTAL MES</b>	<b>1.119,45</b>	<b>1.147,13</b>	<b>1.174,76</b>
<b>TOTAL AÑO (12 PAGAS)</b>	<b>13.433,45</b>	<b>13.766,85</b>	<b>14.097,15</b>
Paga extra de verano	753,61	753,61	753,61
Paga extra de Navidad	753,61	753,61	753,61
Paga de Beneficios (Marzo 2011)	753,61	753,61	753,61
<b>TOTAL AÑO 2010</b>	<b>15.694,28</b>	<b>16.026,37</b>	<b>16.357,98</b>
<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>			
Nocturnidad (1 noche)	30% SB	7,43	
Antigüedad (1 Quinquenio)	4% SB	30,14	
Plus Trabajo Sábado (Jornada 7 h trabajada)		56,84	
Plus Trabajo Domingo (Jornada 7 h trabajada)		67,50	
Plus doble turnicidad	10% SB	75,36	
Plus triple turnicidad	15% SB	113,04	

TABLA SALARIAL 2011			
CONCEPTO	LIMPIADOR/A Jornada Completa	P.ESPECIALISTA Jornada Completa	ESPECIALISTA Jornada Completa
Salario Base día	25,27		
Salario Base MES	768,66	768,66	768,66
Plus Transporte	107,67	107,67	107,67
Plus Asistencia y productividad	234,43	234,43	234,43
Plus mantenimiento Vestuario	31,06	31,06	31,06
Plus Especialidad		26,23	56,41
<b>TOTAL MES</b>	<b>1.141,84</b>	<b>1.170,07</b>	<b>1.198,26</b>
<b>TOTAL AÑO (12 PAGAS)</b>	<b>13.702,12</b>	<b>14.040,86</b>	<b>14.379,10</b>
Paga extra de verano	768,66	768,66	768,66
Paga extra de Navidad	768,66	768,66	768,66
Paga de Beneficios (Marzo 2012)	768,66	768,66	768,66
<b>TOTAL AÑO 2011</b>	<b>16.008,16</b>	<b>16.346,90</b>	<b>16.685,14</b>
<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>			
Nocturnidad (1 noche)	30% SB	7,58	
Antigüedad (1 Quinquenio)	4% SB	30,75	
Plus Trabajo Sábado (Jornada 7 h trabajada)		57,98	
Plus Trabajo Domingo (Jornada 7 h trabajada)		68,85	
Plus doble turnicidad	10% SB	76,87	
Plus triple turnicidad	15% SB	115,30	

TABLA SALARIAL 2012			
CONCEPTO	LIMPIADOR/A Jornada Completa	P.ESPECIALISTA Jornada Completa	ESPECIALISTA Jornada Completa
Salario Base día	25,90		
Salario Base MES	787,90	787,90	787,90
Plus Transporte	110,36	110,36	110,36
Plus Asistencia y productividad	240,29	240,29	240,29
Plus mantenimiento Vestuario	31,84	31,84	31,84
Plus Especialidad		26,79	57,54
<b>TOTAL MES</b>	<b>1.170,39</b>	<b>1.199,18</b>	<b>1.227,63</b>
<b>TOTAL AÑO (12 PAGAS)</b>	<b>14.044,68</b>	<b>14.390,19</b>	<b>14.736,19</b>
Paga extra de verano	787,90	787,90	787,90
Paga extra de Navidad	787,90	787,90	787,90
Paga de Beneficios (Marzo 2013)	787,90	787,90	787,90
<b>TOTAL AÑO 2012</b>	<b>16.408,37</b>	<b>16.753,88</b>	<b>17.098,88</b>
<b>OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>			
Nocturnidad (1 noche)	30% SB	7,77	
Antigüedad (1 Quinquenio)	4% SB	31,52	
Plus Trabajo Sábado (Jornada 7 h trabajada)		59,14	
Plus Trabajo Domingo (Jornada 7 h trabajada)		70,22	
Plus doble turnicidad	10% SB	78,79	
Plus triple turnicidad	15% SB	118,18	

20W-160