



## **CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA CLECE, 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 colectivo regula las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones laborales, sociales y económicas, entre la empresa Clece, S.A. y los trabajadores adscritos al servicio de limpieza que prestan servicio en el Hospital Universitario de Valme.

En los supuestos de subrogación o sucesión de empresa o contrata, el presente convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores afectados. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Este convenio regula las condiciones de trabajo y demás materias laborales de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en este centro de trabajo y a los que se haya asignado alguna de las categorías profesionales recogidas en el presente convenio, con independencia del tipo de contrato. Asimismo afectará a cuantos trabajadores puedan incorporarse en el futuro a la empresa y en este centro de trabajo por cualquier modalidad de contratación laboral.

En la actualidad, y mientras se mantengan las actuales condiciones y circunstancias del servicio de limpieza del Hospital Universitario de Valme, el número total de trabajadores en plantilla es de 105 fijos. En el caso de que las actuales condiciones o circunstancias del servicio de limpieza se modificasen en cuanto a número de metros cuadrados a limpiar, se adecuará el número de trabajadores en plantilla a las modificaciones establecidas.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente convenio colectivo, se extenderá desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, con al menos dos meses de antelación al término de la vigencia inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, mantendrán su vigencia todas las cláusulas y articulado normativo del mismo.

#### **Artículo 4. Organización del trabajo.**





La organización práctica y técnica del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad 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 y Delegados Sindicales, si los hubiere, tendrán las competencias señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

De producirse una vacante en un servicio, en caso de que la empresa considere necesario cubrirlo, lo hará con personal de 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 5. Comisión de interpretación y vigilancia.**

Queda constituida una comisión paritaria compuesta por un miembro de cada sindicato que tenga representación en el comité de empresa para actuar en nombre de los trabajadores/as, 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 suscitar 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 durante el transcurso de las mismas y en cualquier caso antes de 48 horas de su finalización, su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente convenio.

## **Capítulo II. Contratación e ingreso.**





## **Artículo 6. Período de prueba.**

El personal de nuevo ingreso en la empresa se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I: 6 meses.

Grupo Profesional II: 3 meses.

Grupo Profesional III: 2 meses.

Grupo Profesional IV: 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo. Cuando se contrate de nuevo a un trabajador que haya permanecido anteriormente vinculado a la empresa, desempeñando las mismas funciones, en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido a período de prueba. Durante el período de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido dicho período y si el trabajador lo ha superado a juicio de la empresa, aquel adquirirá el carácter con el que haya sido contratado, computándose a efecto de su antigüedad en la empresa el período de prueba.

## **Artículo 7. Ingresos y cambios de turno.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales, vigentes en cada momento.

1. El personal de nuevo ingreso que haya de incorporarse al centro de trabajo provendrá de la bolsa de trabajo creada a tal efecto, por estricto orden de antigüedad y sin intervención de ETT. Este personal tendrá preferencia sobre cualquier otro, para cubrir los puestos vacantes en la plantilla, ya sea provisional o definitivamente. El personal de nuevo ingreso en el centro de trabajo lo hará en el turno de tarde. Cuando por necesidades del servicio haya que cubrir puestos de trabajo en el turno de mañana con el personal de contrato, se hará por el orden de enumeración que conste en la «bolsa» del personal que trabaje en ese momento. Cuando haya que cubrir una plaza, sea de nueva creación o que se produzca en cualquier momento, se hará con 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. El personal de la «Bolsa de



trabajo», podrá mantenerse en situación de no disponible, por períodos mensuales pudiéndose prorrogar esta situación un máximo de doce meses, dentro de un año natural, sin perder su antigüedad en ella, siempre y cuando pida dicha incorporación con un mes de antelación a la finalización de la situación de no disponible. Si se pasara dicho plazo, el trabajador pasaría a ocupar el último lugar en la bolsa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos 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 ésta bolsa está obligado a realizar el curso de formación de limpieza que organiza la empresa, hasta obtener el diploma. Esta bolsa se abrirá y cerrará a instancia de la empresa y del comité.

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

Las vacantes que se produzcan por el motivo que fuere: jubilación, I.T., maternidad, etc., en los turnos de mañana y noche, se cubrirán con el personal que lo solicite, por estricto orden de antigüedad de los solicitantes: La lista elaborada a tal efecto será hecha pública comunicándose por escrito y expuesta en el tablón de anuncios por parte de la empresa. El cambio de turno se comunicará con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que por circunstancias ajena 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, lo hará según la disponibilidad que haya en cada momento en orden inverso a la antigüedad en la empresa, informando al Comité.

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

### **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.



La empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban concertarse por escrito la notificación de las prórrogas de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar, excepción hecha en los casos de relación especial de alta Dirección sobre el que no se establece el deber de notificación a la citada Representación legal.

### **Artículo 9. Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, según su categoría:

- Personal Directivo: Dos meses
- Personal Administrativo y mandos intermedios: 1 mes
- Resto de Personal: Veinte días.

Recibido el preaviso con la antelación indicada, la empresa vendrá obligada a entregar la liquidación final en el momento de extinguirse el plazo de preaviso. El incumplimiento de esta obligación empresarial dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de dos días por cada día de retraso en la liquidación, siempre que el trabajador haya preavisado con la antelación debida. Si el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada impidiese su sustitución y causase quebranto a la empresa, dará derecho a ésta a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso. El cese del personal eventual y del interino o de cualquier otro de duración determinada en los plazos previstos, no exige preaviso ni da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

En cuanto a los despidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación aplicable en cada momento.

## **Capítulo III. Clasificación profesional y movilidad.**

### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

Los trabajadores/as sujetos al presente convenio colectivo, se clasifican en los Grupos Profesionales siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DIRECTIVO.

Se encuadran en este grupo aquellas categorías que requieren titulación académica y formación profesional de grado superior, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Planifican, organizan, dirigen



y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento, mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

#### GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS.

Se encuadran en este grupo aquellas categorías que requieren una formación académica de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión completada por formación específica en el puesto de trabajo. Ejecutan bajo supervisión, con un alto grado de autonomía y responsabilidad, trabajos que exigen hábito e iniciativa, caracterizándose normalmente por el mando y supervisión sobre un colectivo determinado de trabajadores, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

#### GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Se encuadran en este grupo aquellas categorías que requieren una formación académica elemental o de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión completada con experiencia adquirida. Ejecutan bajo supervisión, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, tareas administrativas, organizativas, informáticas y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, productiva o auxiliar, que comporten atención a las personas y organización administrativa de la oficina.

#### GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO.

Se encuadran en este grupo aquellas categorías que no requieren formación académica, o ésta es elemental, con experiencia profesional en tareas especializadas. Ejecutan bajo supervisión y dependencia de Encargados, tareas productivas siguiendo métodos de trabajo normalizados y estandarizados, con cierta aportación personal para completar y ajustar las normas de trabajo concreto.

### **Artículo 11. Categorías profesionales.**

Las Categorías Profesionales previstas en el presente Convenio tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el Grupo Profesional en el que están encuadradas.

Las Categorías Profesionales son meramente enunciativas, sin que la empresa venga obligada a establecer, en su estructura organizativa, todas y cada una de ellas.





### 1. GRUPO PROFESIONAL I.

*Director:* El empleado que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando, planificando y controlando el trabajo en algunas o todas sus fases.

*Jefe de Departamento:* El empleado que, a las ordenes inmediatas de la Dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa.

### 2. GRUPO PROFESIONAL II.

*Encargado General:* El empleado procedente o no del personal operario, que, tiene a su cargo un grupo de trabajadores siendo sus funciones específicas las de organizar y coordinar las labores del personal a su cargo, distribuir el trabajo, garantizar la buena administración y reparto de material y útiles de limpieza, reflejar en partes diarios el desarrollo del trabajo y otras análogas.

*Encargado/a de grupo o edificio:* El empleado que, bajo la supervisión del Encargado General, tiene como misión la inspección de los servicios del centro y recoger la información oportuna para su traslado al mismo, teniendo entre sus tareas, organizar el personal que tenga a su disposición de forma que sus rendimientos sean normales y eficientes. 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. Emitir informes para su traslado al encargado general o superior jerárquico sobre los rendimientos del personal, calidad del servicio, anomalías observadas e incidencias en el servicio.

*Responsable de equipo:* El empleado que designado por la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente texto, realiza las funciones específicas de su categoría profesional y, además, ejerce labores específicas de control y supervisión siendo el responsable de organizar y distribuir el trabajo velando por la calidad del servicio y el rendimiento de su equipo, administrar el material, útiles y maquinaria velando por su correcta utilización, corregir las anomalías e incidencias que se produzcan y confección los partes de producción informando puntualmente a sus superiores del desarrollo del servicio.

### 3. GRUPO PROFESIONAL III.

*Oficial Administrativo:* El empleado que actúa a las órdenes de un superior jerárquico y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, realizando de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su área o sección.



Auxiliar Administrativo: El empleado que dedica su actividad con alguna autonomía a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, incluyéndose las funciones de telefonista, recepcionista y cobrador.

#### 4. GRUPO PROFESIONAL IV.

Especialista: El empleado que realiza funciones de limpieza con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplica 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 necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor limpiador/a: El empleado que estando en posesión del carné 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 a los diversos lugares, o para cualquier otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de materiales o transporte en general.

Peón especializado: El empleado que además de las tareas propias de limpieza, con conocimiento y práctica adecuada realiza funciones que implican capacitación y un cierto grado de especialización, sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de Especialista Limpiador. Se incluyen en dichas funciones las de limpieza en las que para realizar el trabajo, hayan de situarse sobre plataformas fijas o móviles u otros medios que impliquen una mayor especialización y mayor exigencia de atención que la normal referida a la categoría de limpiador, valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios para el desarrollo de las funciones.

Limpiador: El empleado que, entre otras tareas de limpieza, realiza las de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electro-mecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, techos, mobiliario, etc., de locales, recintos, y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, sin que requieran 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. El empleado encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica





operatoria alguna.

### **Artículo 12. Movilidad funcional.**

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien ése delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral definido en el presente Convenio. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente E.T y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La movilidad funcional entre las categorías profesionales definidas no tendrán otra limitación que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para la prestación laboral y por la pertenencia al mismo grupo profesional, sólo será posible por el tiempo imprescindible, sí existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen.

El trabajador que realice todas las funciones específicas, determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en el período de un año, consolidará dicha categoría profesional 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 precisará 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.

### **Artículo 13. Movilidad geográfica.**

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 14. Promoción.**

El personal operario 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 que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no existan diferencias entre el personal masculino y femenino, que se considerarán iguales a todos los efectos.

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

##### **Artículo 15. Jornada, cuadro horario y cuadrantes.**

La jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales para todos los turnos, distribuidos de forma regular a razón de siete horas diarias, a prestar de lunes a domingo con los descansos, turnos, festivos, etc., que la empresa junto con el Comité de Empresa establezcan anualmente mediante calendario laboral, que se expondrá, firmado y sellado por la empresa. Los cuadrantes se expondrán anualmente en el tablón de anuncios, coincidiendo con el inicio del período estival se procederá al reajuste de los mismos, cuando fuese necesario, en relación con el período de vacaciones a disfrutar por cada trabajador.

1. Para la confección de los cuadrantes se contará con tres turnos:

- 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.

2. Los turnos de mañana y tarde contarán con tres grupos distintos y con dos 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 el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Segunda semana: Los grupos M-2 y T-2, 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 el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Tercera semana: Los grupos M3 y T-3, 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 el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán 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.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ausentarse de su puesto de trabajo diez minutos antes de la hora de salida, para su aseo personal y cambiarse de ropa.

#### **Artículo 16. Descanso de bocadillo.**

El tiempo de bocadillo será de treinta minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo, 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 17. 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 artículo 15 del presente texto, salvo el turno de noche que descansa alternativamente cinco días en una semana y dos en la siguiente.

Los trabajadores que estando en situación de I.T. A.T. o Baja Maternal, 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 18. Festivos.**

Los trabajadores/as 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 dos días; uno de ellos figurará en su cuadrante; y el otro día restante se disfrutará a elección del trabajador, cancelándose dicho disfrute como fecha tope hasta el 31 de diciembre de cada año. Excepcionalmente para el año 2010, los festivos del 1 semestre se disfrutaran antes del 30 de junio.

1. El trabajador podrá pedir el descanso compensatorio de dicho festivo con una antelación de un mes al festivo trabajado, siempre que este no se produzca en sábado, domingo o festivo.

2. Para la categoría profesional de limpiadoras, no se podrán acumular más de seis peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, tres para el turno de tarde y el turno de noche.

3. 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.

Excepcionalmente, y únicamente durante los años 2010 y 2.011, todos aquellos empleados que trabajen 4 o más festivos de los 14 establecidos y que hayan percibido su plus de asistencia en un 94% en cómputo anual disfrutará de dos días libres adicionales, de común acuerdo con la empresa y en días en que la organización del trabajo permita su disfrute sin necesidad de sustitución, cancelándose dicho disfrute como fecha tope hasta el 30 de Noviembre de cada uno de estos años.

## **Artículo 19. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, será de treinta y un días naturales.

Se disfrutaran durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y sin preferencia alguna en razón de la antigüedad. De tal manera que, el personal que un año las disfrute en julio, al siguiente las disfrutará en septiembre y al siguiente en agosto, y así sucesivamente; salvo acuerdo individual empresa-trabajador/a, en cuyo caso podrá disfrutar vacaciones en fecha fuera del período vacacional ya establecido y con una acumulación mínima de quince días, retribuidas con el salario base más antigüedad, complementos de asistencia, plus hospitalario y plus de especialidad.

En el supuesto de que el inicio del período vacacional coincidiese con el día o días de descanso semanal del trabajador/a, el o los días afectados se acumularán al final del período vacacional.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo

48.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

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 período vacacional se disfrutarán 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.

## **Artículo 20. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que seguidamente se relaciona. Con independencia del preaviso, es obligatoria la justificación posterior mediante documento oficial y acreditativo del hecho en cada uno de los



supuestos. La falta de justificación dará lugar al descuento de las horas dejadas de trabajar, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar. Las licencias se disfrutarán desde el momento en el que se produzca el motivo que la justifica, sin que pueda demorarse su disfrute.

1) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. De tratarse del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, padres, hermanos o hijos, se disfrutarán de tres días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o cesárea. En el supuesto de que se produjese fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

2) Un día por las mismas contingencias por tíos, sobrinos, cuñados, primos hermanos.

3) Cuatro días por alumbramiento de esposa o pareja de hecho legalmente constituida, que se extenderá a seis si se produce fuera de la provincia.

4) Un día por ingreso hospitalario de un hijo siempre que el ingreso sea inferior a 24 horas.

5) Dieciséis días naturales por matrimonio del trabajador. Deberá presentarse copia válida del certificado acreditativo de la unión.

6) 2 horas para asistencia a consulta médica de la seguridad social, con exclusión del tiempo de desplazamiento y el tiempo necesario para médico especialista.

7) Un día por matrimonio de un hijo/a del trabajador.

8) Un día por traslado de domicilio habitual.

9) Para concurrir a exámenes universitarios el día anterior al mismo y el día de éste. Cuando se trate de exámenes académicos, el mismo día del examen, y para el examen del carnet de conducir, por el tiempo indispensable para la ejecución de las pruebas.

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

11) 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. A la reincorporación del trabajador presentará copia válida del certificado que acredite la asistencia y tiempo de permanencia.



12) A partir del día 1 de enero de 2012 el trabajador tendrá derecho a disfrutar de tres días de asuntos propios al año de común acuerdo con la empresa, siempre y cuando se soliciten al menos con una semana de antelación. No se podrán acumular más de cinco peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, dos para el turno de tarde y el turno de noche.

Si mientras se disfruta 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 venía disfrutando o disfrutar de la nueva licencia, no siendo posible la acumulación de licencias, bien sea por el mismo motivo o diferentes.

A los efectos de aplicación de este artículo, se entenderá por enfermedad grave, salvo que en el justificante venga expresamente establecido, la hospitalización que tenga una duración superior a las veinticuatro horas.

En los casos contemplados en el punto 1 segundo párrafo y punto 2, 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.

A partir del día 1 de enero de 2.011 la jornada laboral se reducirá en una hora diaria durante la Feria de Sevilla. Si esta reducción horaria no se disfruta durante la Feria de Sevilla no podrá disfrutarse en período distinto.

### **Artículo 21. Permiso sin retribución.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un permiso sin retribución por una vez al año y por un máximo de seis meses, siempre y cuando lo soliciten con al menos diez días de antelación. En el caso de que este permiso sea solicitado por mejora de empleo del/la trabajador/a su duración máxima será de doce meses. El trabajador/a podrá solicitar los seis meses sin necesidad de ser de forma continuada, por un período mínimo de quince días.

Durante el disfrute de éste permiso se mantendrá suspendido el contrato de trabajo, cesando la obligación de trabajar para el trabajador y la de abonar el salario y la cotización a la Seguridad Social. Se respetará la Categoría Profesional, el turno y el servicio donde desarrollada su servicio hasta la fecha de incorporación.

El trabajador que se encuentre disfrutando un permiso sin salario, no podrá prestar servicios retribuidos e ninguna otra empresa donde se desempeñe la misma actividad.

Cuando el permiso regulado en el presente artículo sea solicitado por mejora de



empleo del/la trabajador/a, podrá este/a reincorporarse a su puesto de trabajo con antelación a la fecha de finalización del citado permiso, siempre y cuando se acredite documentalmente a la empresa por el/ la trabajador/a la finalización del contrato que tuviera en el empleo obtenido en otra empresa durante del disfrute de este permiso.

### **Artículo 22. Excedencia forzosa.**

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

### **Artículo 23. Excedencia 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 por un plazo no menor a cuatro 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.

El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán solicitadas con un mes de antelación. Asimismo la reincorporación deberá ser comunicada por escrito con un mes de antelación al término de la misma.

Solo en el caso de que se solicite por un período igual o inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y la reincorporación será inmediata, si solicitase el reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

### **Artículo 24. Excedencia por cuidado de hijo o familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en





su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derechos a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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 de su misma categoría o similar en un plazo no inferior a 1 mes de la terminación de la misma.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

### **Artículo 25. Reducción de jornada.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes supuestos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no

desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, en el supuesto que, dos o más trabajadores generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 26. Periodo de lactancia.**

1. Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una hora de ausencia en el trabajo según el artículo 37 del ET por la reducción de la jornada en una hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Por otra parte, por decisión del progenitor que disfrute del permiso de lactancia, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al período de descanso maternal, incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho, en este supuesto, a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los nueve meses.

3. En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa podrá solicitar uno de ellos, y la empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de lactancia, con el fin de turnarse en el cuidado del hijo/a.

### **Artículo 27. Permisos de maternidad y paternidad.**

1. En el supuesto de parto, el permiso por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.



En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2. Suspensión del contrato por paternidad. El trabajador que vaya a ser padre por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo tendrá derecho, previa comunicación a la empresa, a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad disfrutado ésta o no.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del per-miso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

## **Capítulo V. Retribuciones, conceptos salariales y pluses.**

### **Artículo 28. Conceptos salariales.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se componen de salario base, gratificaciones extraordinarias, más los complementos de antigüedad, nocturnidad, asistencia, especialidad, plus hospitalario, distancia y transporte, guardería, mantenimiento de vestuario, plus domingos y plus festivos.

### **Artículo 29. Salario base.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción del salario base mensual que se establece en la tabla salarial anexa.

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.

Para el año 2010 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 794,70 euros.

Para el pago de los trabajadores que no presten servicio el mes completo, el cálculo se efectuará en proporción a los días naturales trabajados en el mes de que se trate.

En el importe anual anteriormente reflejado se contempla la cuantía correspondiente a las tres pagas extraordinarias previstas en el artículo siguiente.

### **Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias**

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

- Paga de Navidad consistente en treinta días de salario base, más antigüedad. Se abonará del 1 al 20 de diciembre de cada año.
- Paga de Verano consistente en treinta días de salario base, más antigüedad. Se abonará junto con la nómina del mes de junio de cada año.
- Paga de Beneficios consistente en treinta días de salario base. Se abonará junto con la nómina del mes de febrero 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 se abono se realice en el año siguiente al de su devengo.

### **Artículo 31. Antigüedad**

Los trabajadores fijos disfrutarán de un complemento personal de antigüedad,





consistente en un aumento sobre el salario base por cada trienio, con un máximo acumulado de siete trienios.

El importe mensual por trienio para el año 2010, será de 21,90 euros para todas las categorías profesionales.

### **Artículo 32. Nocturnidad.**

Se considerará como tal el trabajo comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas.

Los trabajadores contratados específicamente para prestar servicios en el turno de noche, y aquellos que en la actualidad están adscritos específicamente a este turno percibirán en concepto de nocturnidad el 26,5% del salario base, incluidas vacaciones, por cuanto su trabajo es nocturno por propia naturaleza. A partir del día 1 de enero de 2012 se percibirá un 30% del salario base en concepto de nocturnidad.

Los trabajadores que coyunturalmente realicen horas nocturnas percibirán un plus por hora nocturna trabajada en cuantía de 1,03 euros durante el año 2010.

Solo en aquellos supuestos en los que presten servicio nocturno el mes completo, es decir, todos los días laborables del mes y durante toda la jornada diaria, percibirán el importe integro establecido para el trabajo nocturno.

### **Artículo 33. Complemento de asistencia.**

Plus de carácter salarial que retribuye la mayor dedicación del trabajador en razón de su asistencia, desempeño de sus funciones habituales y la prestación del trabajo efectivamente realizado. Su devengo y abono será por día efectivamente trabajado. A tales efectos, se entenderá que el importe mensual reflejado en tablas corresponde a 22 días laborables por mes.

No obstante lo anterior, el citado plus se abonará en los supuestos de vacaciones, los días de licencia retribuidos contemplados en convenio, festivos o días compensatorios, accidente de trabajo, hospitalización e intervención quirúrgica con hospitalización.

### **Artículo 34. 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 35. Plus hospitalario.**

Se establece un plus mensual de carácter salarial, en razón de las peculiaridades





del centro donde se prestan servicios derivados de la propia actividad por un lado y de la especial formación requerida, por otro.

El importe a percibir por este concepto durante el año 2010 es de 74,47 euros/mes para todas las categorías profesionales.

### **Artículo 36. Complemento de distancia y transporte.**

Los trabajadores percibirán como compensación por los gastos de desplazamiento desde su domicilio particular al lugar de trabajo y viceversa, un plus extra salarial por éste concepto cuyo importe anual para el año 2010, será de 1.005,20 euros para todas las categorías profesionales, siendo para este mismo año el importe de este complemento por día efectiva-mente trabajado de 4,49 euros.

El devengo del citado importe se producirá por día efectivo de trabajo, de tal forma que el importe será el obtenido de dividir el montante anual por los días laborables que constan en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 37. Plus de mantenimiento de vestuario.**

Se establece un plus anual de carácter extra salarial como compensación por los gastos a que el trabajador ha de hacer frente para limpieza y conservación de vestuario, por importe de 365,04 euros/año para el año 2010, y cuyo período de devengo se producirá de 1 de enero a 31 de diciembre.

El pago efectivo del citado importe se realizará coincidiendo con la nómina del septiembre de cada año. El importe a abonar será el pactado para el año en el que se produce el abono.

Los trabajadores que causen baja en la empresa se les liquidar en su finiquito la parte proporcional que les corresponda.

Para el año 2012 este plus quedará establecido en 390 euros/año.

### **Artículo 38. Plus de domingos y festivos**

Los trabajadores que presten servicio en domingo o en cualquiera de los 14 festivos establecidos legalmente, percibirán este plus abonable en la nómina del mes correspondiente, cifrado en:

Año 2010: 37 euros.

Año 2011: 38 euros.

Año 2012: 42 euros.

A partir del día 1 de enero de 2012 los días 1 y 6 de enero, y 25 de diciembre de

cada año serán considerados festivos especiales, y si se trabajasen serán retribuidos a razón de 45 euros cada uno de ellos para dicho año 2012.

### **Artículo 39. Guarderías.**

La empresa abonará a cada trabajador fijo o de contrato superior a dos meses de duración en concepto de ayuda por guardería el importe de 24,46 euros.

Este importe se abonará 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 extinción 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 40. Valor de la hora extraordinaria.**

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.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria, compuesta por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus especialidad y plus hospitalario.

### **Artículo 41. Liquidación y pago del salario.**

Los salarios mensuales se abonarán dentro de la jornada laboral, por meses completos y vencidos, mediante transferencia bancaria dentro de los dos primeros días del mes siguiente, salvo acuerdo distinto de los interesados.

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

### **Artículo 42. 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 el día 15 de cada mes, debiéndose solicitar por el trabajador al menos con 7 días de anticipación.

### **Artículo 43. Incrementos salariales.**

1) Para el año 2010:

Subida salarial del 1,4% sobre todos los conceptos económicos, a excepción del Plus de domingos y festivos, con cláusula de actualización en caso de que el IPC real de dicho año sea superior al incremento acordado (en caso de IPC real superior al 1,4% la diferencia porcentual se aplica a la tabla salarial para actualizarla, y una vez ello sirva de base de cálculo para la subida acordada para el año 2011, y sin que esto conlleve ninguna revisión con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2010).

2) Para el año 2.011:

Subida salarial del 2% sobre todos los conceptos económicos, a excepción del Plus de domingos y festivos, con cláusula de actualización en caso de que el IPC real de dicho año sea superior al incremento acordado (en caso de IPC real superior al 2% la diferencia porcentual se aplica a la tabla salarial para actualizarla, y una vez ello sirva de base de cálculo para la subida acordada para el año 2012, y sin que esto conlleve ninguna revisión con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2011).

3) Para el año 2012:

Subida salarial del 3,5% sobre todos los conceptos económicos, a excepción del Plus de domingos y festivos, y el Plus de vestuario con cláusula de revisión salarial al alza en caso de que el IPC real de dicho año sea superior al incremento acordado (en caso de IPC real superior al 3,5% la diferencia porcentual se revisará en la tabla salarial con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012).

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

### **Artículo 44. 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 45. Delegado de prevención.**

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

Al efecto de determinar el número de Delegados se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y al punto 3 del

mismo artículo, párrafo, a y b.

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 46. Comité de seguridad y salud.**

Conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con las competencias contempladas en el artículo 39 de la propia Ley, y además, velará por:

1. 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.
2. La empresa, para facilitar la asistencia a la revisión médica anual, la realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral.

Se constituirá una Comisión paritaria de absentismo en el seno del Comité de Seguridad y Salud laboral, para el análisis y mejora de la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales con un seguimiento de las causas y el estudio de las medidas preventivas. A través de ésta se hará el seguimiento del absentismo en el centro de trabajo. Asimismo, a través de ésta Comisión y a la vista de los informes valorados, se impulsarán aquellos reconocimientos médicos por medio de los Servicios de Inspección Sanitaria para los casos de situaciones de I.T. que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o el restablecimiento del estado de salud.

#### **Artículo 47. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará a cada trabajador las siguientes prendas de trabajo, firmando éstos a la recepción de las mismas:

##### **CALZADOS:**

- Limpiadoras. Un par de zapatos cerrados tipo ortopédicos para el año 2010 y 2 pares de zapatos para el resto de años de vigencia del presente convenio.
- Especialistas, conductor- limpiador, peón especialista, limpiador, peón. Dos pares de zapatos cada por año, y un par de botas de agua cada dos años. Las 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 al año, y un polar de color azul cada dos años. Asimismo, el personal que desarrollen 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 polar de color azul laboral, y se entregará dos uniformes al año. Asimismo, 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 recabar su opinión, antes de elegir entre los propuestos.

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

### **Artículo 48. Complemento por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal.**

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, durante toda la duración de la baja, y de incapacidad temporal durante los sesenta primeros días de ella, y siempre que requieran una hospitalización mínima de cuarenta y ocho 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.

La Empresa podrá verificar el estado de I.T. del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión automática de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

### **Artículo 49. 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 o, en su caso, si el puesto de trabajo que venga





ocupando no resulta el más idóneo para su estado, con el visto del Comité de Salud Laboral, se le asigne un nuevo puesto de trabajo más acorde a su situación.

### **Artículo 50. 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 mismos, 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 51. Jubilación anticipada o parcial.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo se jubilarán al alcanzar los 65 años de edad.

a) Jubilación anticipada. Aún cuando la edad de jubilación con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación es de 65 años, la empresa afectada por el presente convenio aceptará la jubilación anticipada a los 64 años de edad para los trabajadores que puedan acceder a tal situación de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. La empresa estará obligada a sustituir al trabajador que solicite su jubilación anticipada mediante la correspondiente contratación de un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo. De igual forma, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1132/02, de 31 de octubre, cuando el trabajador acredite un mínimo de 30 años de cotización, y haya acordado con la empresa suscribir un Convenio con la Seguridad Social en virtud de lo previsto en el artículo 1.6 del referido RD, podrán solicitar su jubilación anticipada a partir de los 61 años cumplidos. De forma previa a la solicitud, el trabajador tendrá derecho a recibir información de la empresa de los trámites necesarios para hacer efectiva su jubilación, así como de la base reguladora para el cálculo de su pensión.

b) Jubilación parcial. La empresa aceptará la jubilación parcial de los trabajadores que deseen acceder a la ésta situación a partir de los 61 años de edad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y con las siguientes especificaciones:

El trabajador que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y de salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% de su jornada ordinaria anual, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre. Simultáneamente, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que se encuentre contratado mediante un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada

de trabajo no realizada por el trabajador que se jubila parcialmente.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial, podrá acordar con la empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, conforme a las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación, se presten en períodos determinados de trabajo ejecutados de forma ininterrumpida y a jornada completa. El trabajador percibirá el importe del salario que le corresponda en proporción a la jornada efectivamente realizada correspondiente a su Categoría Profesional y antigüedad, hasta alcanzar la edad de 65 años en la que pasará a situación de jubilación total.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial, con una reducción de su jornada anual de trabajo y salario del 85 por 100, que acredite treinta años de antigüedad en la contrata del servicio de limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, y siempre que se den las circunstancias que seguidamente se especifican, tendrá una dispensa del trabajo que anualmente deba realizar con arreglo a lo siguiente:

- Conforme a las facultades reconocidas a la Dirección de la empresa respecto de la organización del trabajo, será ésta en exclusiva quien decida si concierta el contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que se encuentre vinculado a la empresa mediante un contrato de duración determinada de los provenientes de la «bolsa de empleo». En el supuesto de que exista más de un trabajador con este tipo de contrato en el momento de la solicitud de la jubilación parcial, la Dirección de la empresa ofrecerá al trabajador de su elección el contrato de relevo a que hubiera lugar.
- El relevista deberá aceptar la ampliación de jornada hasta la totalidad de la jornada dejada de trabajar por el trabajador que desea acogerse a la prejubilación, en su caso hasta la máxima legal prevista en el E.T. en relación con el convenio de aplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del R.D. 1131/02, de 31 de octubre.
- Con independencia de la edad a la que solicite la jubilación y siempre que cumpla los requisitos antes establecidos, una vez cumplidos los 63 años quedará exento de la jornada que tuviese que realizar hasta cumplir los 65 años y resultar jubilado definitivamente.

### **Artículo 52. Seguro de accidente laboral.**

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza por importe de 10.000,00 euros, por cada trabajador, para los supuestos de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente laboral o enfermedad profesional.

En el supuesto de que la empresa no tuviese suscrita dicha póliza, y en los



supuestos anteriores, se verá obligada a abonar al trabajador o derechohabientes, la cantidad de 20.000,00 euros.

### **Artículo 53. 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 600 Euros, amortizándose dicho anticipo en un plazo máximo de 1 año.

Para atender estos anticipos reintegrables, la empresa, proveerá un fondo con 5.000 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 54. Detención del trabajador.**

No se considerará falta injustificada 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 55. 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 cuarenta 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. No se computarán como crédito de horas sindicales las empleadas para la negociación del Convenio Colectivo ni las destinadas a reuniones convocadas por la empresa.

Los delegados de Secciones de Sindicales y miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de un día de permiso retribuido al año, para asistir a Cursos, Congresos o Conferencia 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 VIII. Subrogación - cese de contratas.**

### **Artículo 56. Cese de contratas de limpiezas.**

Lo dispuesto en el presente capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de cambio de titularidad de la empresa que presta los servicios en todos o parte de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio. Ya sean motivados por sucesión de contratas, concesión de la explotación de todos o parte de los servicios, supuestos de reversión o asunción de la actividad por el propio Hospital o cualquier otra empresa pública o privada que pueda sucederlas.

Si por decisión de la Gerencia del Hospital o del SAS se produjese el cese total y definitivo de la actividad, o parte de él, que viene desarrollando Clece, S.A., este será asumido por el propio Hospital o la empresa por este designada, subrogándose en todos los derechos y obligaciones del personal conforme a lo establecido en el presente capítulo.

Adscripción del personal.

Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quién suceda a Clece, S.A. en cual-quiera de los supuestos previstos en los párrafos anteriores, se subrogará de todos los trabajadores que pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que viniesen disfrutando en Clece S.A., siempre que se den los siguientes supuestos:

- Trabajadores en activo que presten sus servicios en el centro de actividad sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.
- Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior y hasta que cese la causa de interinidad.





Aspectos formales y garantía de la subrogación.

La Gerencia del Hospital o el Departamento Administrativo de quién dependa comunicará a Clece, S.A. la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

En el transcurso de los ocho días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, 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, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de contratación, y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.
- Trabajadores que se encuentren en situación de sus-pensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma.

De no cumplirse éste requisito la empresa entrante automáticamente y sin más formalidades se subrogará de los derechos y obligaciones de todo el personal que presta 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.

En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa entrante procederá a la incorporación de los trabajadores, quedando subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores afectados.





Se mantendrá la vigencia y aplicación del presente Convenio Colectivo en los términos establecidos en el mismo.

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Personal afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que afecta, centro u organismo, empresa cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador. En lo no previsto en el presente Capítulo se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

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

### **Artículo 57. Faltas.**

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

### **Artículo 58. 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 hora-rio de entrada; las tres primeras faltas cometida dentro del período de un mes se considera leves.
2. No cursar en 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 considerada como grave 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 59. Faltas graves.**

Se consideraran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, durante un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta 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 60. 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 seis 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 la misma 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 artículo 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. 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.



17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo.

### **Artículo 61. 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, sus-pensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta 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 establecido 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, constando así en su expediente.

En cualquier caso, la Dirección comunicará las sanciones por faltas muy graves, simultáneamente al trabajador, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, si las hubiese, que podrá emitir informe al respecto en los ocho días inmediatamente siguientes a su recepción, en cuyo caso deberá ser incorporado al expediente sancionador.

### **Artículo 62. Prescripción de las faltas**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección tuviese conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses, de haberse cometido.

### **Disposición adicional.**

En el supuesto que el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales para la provincia de Sevilla que sustituya al vigente para los años 2009-2010 contemple la sustitución del denominado «Plus único de Convenio» por un Plan de Pensiones de aportación definida, las partes negociadoras del presente Convenio



se reunirán para adoptar, en este caso, los seguros pactados en el presente texto a las condiciones y estipulaciones previstas en el convenio sectorial.

### **Disposición derogatoria.**

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

### **Anexo I. Tabla salarial año 2010**

#\*2\*#

