

CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Convenio: Euroлимп, S.A., (antes Serlima, S.A.) (Limpieza Hospital Virgen del Rocío).

Expediente: 41/01/0001/2012.

Fecha: 12 de abril de 2012.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Doña María Lourdes Herrera Luna.

Código de Convenio número 41002162011987.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Euroлимп (centro de trabajo Hospital Virgen del Rocío), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las autoridades laborales» los Convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,



Acuerda:

Primero.- Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Euroлимп (centro de trabajo Hospital Universitario Virgen del Rocío), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA

Artículo preliminar.

El presente Convenio lo conciertan, de una parte, El Comité de Empresa del Personal de Limpieza del Centro de Trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla y de otra la Empresa Euroлимп, S.A., actual concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado centro.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbitos territorial, personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Euroлимп, S.A., actual concesionaria del servicio de limpieza y los trabajadores de limpieza que prestan servicios para dicha empresa en el Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, con independencia de su situación contractual.

En los supuestos de subrogación o sucesión de empresa o contrata, el convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores con relación laboral en la empresa que adquiera la titularidad del servicio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo se aplicará, con exclusión de cualquier otro, salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo el acogerse o beneficiarse de cualquier otra disposición sobre la materia.

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



Legislación vigente.

Artículo 3. Vigencia.

A) El presente Convenio Colectivo, una vez firmado por las partes se remitirá a la Autoridad Laboral a efectos de registro, depósito y, en su caso, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

B) La duración del presente Convenio Colectivo será de un año, desde el día 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2012, y se prorrogará por anualidades, de fecha a fecha, si por cualquiera de las partes firmantes no se denunciara con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o, en su defecto, de cualquiera de sus prórrogas.

C) En el supuesto de no producirse denuncia, se entenderá prorrogado, tácitamente, en cuyo caso los salarios derivados del presente Convenio Colectivo se verán incrementados automáticamente en la misma cuantía o porcentaje que en ese año haya sufrido el I.P.C. real más un (1) punto.

D) El incremento a que se refiere al apartado anterior se aplicará de igual manera a todas las retribuciones recogidas en el presente Convenio Colectivo.

E) Hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, 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. 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.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que apreciadas en su conjunto superen a las pactadas en el presente Convenio.

Artículo 6. Principio de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas con discapacidad, en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y ascensos, en el marco del plan de igualdad de Euroлимп que se encuentre vigente en cada momento.

Capítulo II. Comisión paritaria.





Artículo 7. Comisión paritaria.

En aplicación de lo establecido en el artículo 85.2-E del E.T. se crea una comisión paritaria de Convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha Comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, la designación de la representación de los trabajadores será directamente proporcional a la representación de miembros que cada sindicato obtenga en el Comité de Empresa tras las Elecciones Sindicales.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo en materia de igualdad de oportunidades.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. En el supuesto de desacuerdo, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

Se designa como domicilio de la Comisión paritaria del Convenio, el de la sede del Comité de Empresa en el Hospital Virgen del Rocío de Sevilla.

Capítulo III. Jornada laboral.

Artículo 8. Jornada laboral.

El presente Convenio Colectivo regula los descansos y horarios de la plantilla, respetando en todo momento la jornada establecida en el mismo, y que necesariamente deberá suponer que queda cubierto el servicio las 24 horas del día.

A) Turnos de mañana y tarde:

La jornada semanal ordinaria será equivalente a 35 horas semanales.

Primero.- Descansos semanales.

Trabajadores con jornada completa, turnos de mañana y tarde y descansos semanales rotativos en sábados y domingos, como a continuación se indica:

Una semana sábado y domingo.

La siguiente sábado.

La siguiente sábado y domingo.





La siguiente domingo.

La siguiente sábado y domingo.

Y así sucesivamente.

La jornada de sábados o domingos será de 5 horas y como máximo se trabajará en sábado y domingos alternos.

Las fiestas oficiales que coincidan en sábados o domingos no computarán como festivos a efecto de descanso, abonándosele al trabajador que efectivamente trabaje en festivo el plus de festivos, prevaleciendo para la plantilla a tiempo completo el sistema semanal establecido para sábados o domingos, establecido en el apartado anterior, por el que se rigen los turnos de trabajo y descansos en sábados y domingos.

Segundo.- Calendario laboral.

Trabajadores con jornada completa, turnos de mañana y tarde y descansos semanales rotativos en viernes, sábados y domingos, como a continuación se indica:

Una semana viernes y sábado.

Siguiente semana sábado y domingo.

Siguiente semana domingo y lunes.

Siguiente semana sábado y domingo.

Y así sucesivamente.

En este calendario laboral quedan englobados los días de descanso que la plantilla venía disfrutando, al igual que los siete días de descanso compensatorios de festivos detallados en el artículo 9 A) y 9 B) del presente convenio, así como los descansos semanales recogidos en el párrafo primero de este mismo artículo 8. No figurando en el mismo las licencias, permisos, vacaciones o descansos, que los trabajadores tienen derecho a disfrutar, aparte de este artículo, por la aplicación de los diferentes artículos de este Convenio.

Aquellos trabajadores/as a los que corresponda el descanso semanal en viernes o lunes, y dicho día coincida con un festivo que no deba trabajar, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio a disfrutar durante los tres meses siguientes unido a los días de descanso que semanal que le correspondan.

A las personas que les corresponda trabajar por festivo, y su descanso establecido en viernes o lunes coincida con el día de fiesta, podrá optar por:





a) Trabajar: Si decide trabajar, dicho día le será compensando durante los tres meses siguientes a la fecha del festivo trabajado, con un día de descanso en viernes, sábado, domingo o lunes, unido al descanso semanal de sábado y domingo, de viernes y sábado o de domingo y lunes, por lo que el trabajador/a descansará viernes, sábado y domingo o sábado, domingo y lunes. Si el trabajador/a no pudiese disfrutar ese día, en el periodo mencionado de tres meses, por encontrarse en situación de I.T., A.T. o permiso legal establecido, este podrá disfrutar el día compensatorio fuera de dicho periodo. Como máximo podrá descansar un trabajador por día y turno, excepto cuando por el volumen de trabajadores se tenga que aumentar dicho número.

El trabajador podrá solicitar el disfrute del día de descanso en otra fecha distinta a viernes, sábado, domingo o lunes. Para ello, deberá solicitarlo al encargado de edificio, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir descansando, en días diferentes a viernes, sábados, domingos o lunes, en un mismo día y en un mismo edificio, un trabajador de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso, en la fecha solicitada, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido. La preferencia para el descanso del día solicitado vendrá determinada por orden de antigüedad de fecha y hora de solicitud.

b) Descansar: También podrá optar por descansar ese día, solicitándolo al encargado de edificio con dos días de antelación como mínimo, siempre que no se supere el 10% de la plantilla del Edificio en el que se preste los servicios. En los edificios que por el número de trabajadores el 10% de la plantilla no diese como resultado un número entero no será de aplicación este párrafo debiendo descansar como se establece en el artículo 9 de este Convenio con la aplicación del párrafo a) de este mismo apartado 3.

Tercero.- Se establece un domingo de descanso al año, por lo que una semana al año se descansará, viernes, sábado y domingo.

Cuarto.- En los edificios que provisionalmente no haya actividad en los fines de semana, en tanto y en cuanto se mantenga dicha situación, el descanso semanal se establece en sábado y domingo. En caso de que se inicie la actividad en fines de semana, se aplicará el sistema de descansos recogido en el apartado segundo de este mismo artículo.

Los festivos oficiales que coincidan con el día de descanso del trabajador/a, que prestan sus servicios en los edificios con estas características específicas, se le compensará con otro día de descanso, la fecha de disfrute de este día será de libre elección de los trabajadores/as, siendo necesario que el trabajador preavise una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en un mismo edificio un trabajador/a, por turno, de la plantilla de cada uno

de estos edificios pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso en caso de que se supere el número de trabajadores máximo establecido.

Quinto.- Para la plantilla con jornada completa diaria, en cada jornada de trabajo habrá un descanso de treinta (30) minutos para tomar alimentos. Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

Sexto.- Para los trabajadores con contratos a jornada reducida de diario, en cada jornada de trabajo habrá un descanso de 15 minutos para tomar alimentos. Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

B) Turno de noche:

Primero.- La jornada semanal ordinaria en turno de noche será de 35 horas semanales de promedio, llevándose a cabo de la forma siguiente:

Los trabajadores prestarán el servicio a turnos semanales de forma que una semana trabajaran los miércoles, jueves y viernes, de 21.00 a 7.00 horas con una interrupción de una hora en medio de la jornada, y la siguiente semana lo harán en lunes, martes, sábados y domingos, con el mismo horario citado anteriormente; manteniendo el sistema de trabajar una semana tres días y la siguiente cuatro, y así sucesivamente.

Segundo.- La hora de descanso en medio de la jornada se disfrutará en horario variable dependiendo de las urgencias que puedan surgir en el centro de trabajo. La decisión organizativa corresponderá en cualquier caso a la empresa. Se respetará que en todo momento haya presencia de trabajadores, sin que en ningún momento el servicio quede sin asistencia.

Tercero.- El sistema de horario será establecido por la Empresa y si fuera necesario el cambio de edificio de algún trabajador para cuadrar los puestos de trabajo nocturno, será aceptado por este.

Cuarto.- Los festivos oficiales que coincidan con el día de descanso del trabajador/a se le compensarán con otro día de descanso.

Quinto.- El personal de la empresa que preste sus servicios en el turno de noche tendrá derecho a tres días de permiso retribuidos y fuera de vacaciones, un (1) día en Semana Santa, un (1) día en Navidad y un (1) día en Feria, todos ellos de los no festivos y dentro de la misma semana de cada fiesta.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, los tres días mencionados anteriormente se podrá distribuir a lo largo del año.

Sexto.- Este personal disfrutará de un domingo de descanso al año.

C) Jornada de los contratos de fin de semana:

La jornada del personal que presta sus servicios con contratos de jornada reducida para fines de semana se establece de la siguiente forma:

Grupo a) Viernes 7 horas.

Sábados 6 horas.

Domingos 6 horas.

Más un (1) lunes, de siete (7) horas, cada cuatro semanas.

(Es decir, 3 semanas de 19 horas y 1 semana de 26 horas, lo que da un promedio de 20 horas y 45 minutos semanales).

Grupo b) Sábados 6 horas.

Domingos 6 horas.

Lunes 7 horas.

Más un (1) viernes, de siete (7) horas, cada cuatro semanas.

(Es decir, 3 semanas de 19 horas y 1 semana de 26 horas, lo que da un promedio de 20 horas y 45 minutos)

D) Jornada máxima en cómputo diario:

La jornada máxima ordinaria en cómputo diario no podrá ser superior a diez (10) horas, y entre jornada y jornada existirá un periodo de descanso mínimo ininterrumpido de doce (12) horas.

E) En Semana Santa, la semana de FERIA, en Navidad (de 24 al 31 de diciembre ambos inclusive):

La jornada laboral de todos los trabajadores, incluidos los de jornada reducida, se reducirá una (1) hora en los días laborales (no en los festivos) de tales semanas. Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodos distintos. Las personas que además tengan derecho a reducción de su jornada por lactancia, no se verán privadas de su derecho en este periodo.

F) Cada trabajador de la plantilla tendrá derecho al disfrute de dos horas mensuales para asuntos personales y sin necesidad de justificación, con el descuento económico correspondiente, siendo necesario para el disfrute de este permiso que el trabajador preavise con una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir, en un mismo día y en un mismo edificio un 5 % de la



plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de las citadas horas en caso de que se supere el porcentaje máximo establecido.

G) Todo trabajador/a de la plantilla tendrá derecho al disfrute de tres (3) días de libre disposición, de los cuales uno (1) será retribuido y los dos restantes recuperables, sin necesidad de justificación. Para el disfrute de este permiso será necesario que el trabajador preavise al encargado de edificio, con una antelación mínima de 48 horas. El trabajador devolverá dichos días, cuando por necesidades del servicio, le sea comunicado por el encargado de edificio con una antelación de 48 horas.

Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en mismo edificio, un 5 % de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la Empresa denegar el disfrute de los citados días de libre disposición, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido.

Artículo 9. Festivos.

a) Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar la jornada ordinaria de trabajo en cualquiera de los 14 días de fiestas oficiales, que se establezcan en el calendario oficial de cada año, lo harán de forma alterna, uno si otro no; excepto cuando el día de fiesta coincida en sábado o domingo que se aplicará el apartado primero del artículo 8 que se tendrá derecho a un día de descanso compensatorio como prevé el párrafo segundo de este artículo. Se acuerda que los siete días de descanso compensatorios se descansen en lunes o viernes, quedando englobados en el apartado segundo del artículo 8 de este Convenio Colectivo.

b) Si el día festivo coincide con un descanso semanal de sábado o domingo, dicho descanso se trasladará a otro día laboral lunes o viernes, quedando englobados en el artículo 8 apartado segundo de este Convenio Colectivo.

c) Este sistema no afectará a los trabajadores contratados a jornada reducida para fines de semana, que trabajarán los festivos que coincidan con sus días de trabajo. Como compensación percibirán el plus de festivo establecido en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, no teniendo derecho al día de descanso compensatorio por estar incluido en su salario.

d) Se acuerda que la jornada de trabajo en días festivos será de 5 horas.

e) Todos los trabajadores de la plantilla a jornada completa y los contratados a tiempo parcial para la prestación de servicios todos los días de la semana, en turnos de mañana y tarde, tendrán derecho a tres días de descansos retribuidos,



que se disfrutarán un (1) día en la semana de Semana Santa, un (1) día en la semana de Feria y 1 día en la semana de Navidad, los turnos de descansos en estas semanas los establecerá la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa.

De común acuerdo con la Empresa los/as trabajadores/as podrán disfrutar estos días fuera de los periodos antes mencionados, siendo necesario para el referido disfrute de esos días que el trabajador lo solicite por escrito a la Empresa, en caso de coincidencia de solicitudes de trabajadores para descansar un mismo día, el trabajador tendrá preferencia por orden de antigüedad en fecha y hora de la solicitud, como mínimo podrá solicitar el descanso con 24 horas de antelación.

Los días de descansos que se soliciten fuera del periodo de Semana Santa, Feria o Navidad no podrán coincidir con viernes, sábado, domingo o lunes, excepto cuando se acuerde con la Empresa. Como máximo podrán coincidir en un mismo día y en un mismo edificio una persona.

f) El personal de fines de semana tendrá derecho a tres (3) días de descanso retribuidos, que se disfrutarán a lo largo del año natural.

Como máximo descansará el 10% de la plantilla del centro de trabajo del Hospital Universitario «Virgen del Rocío».

Artículo 10. Turnos de trabajo, traslados y cambios de centro.

A) Se establecen tres turnos de trabajo: mañana tarde y noche. Dichos turnos serán fijos y no rotativos, por lo que la Empresa queda obligada a respetar los mismos y no podrá cambiar a nadie salvo acuerdo de las partes (empresa-trabajador) y previo conocimiento del Comité de Empresa.

B) Todo personal afectado por el presente Convenio Colectivo, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, tendrán el carácter de fijo y adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, por lo que la empresa no podrá cambiarlos de centro bajo ningún concepto.

C) En previsión de posibles conflictos debido a que la labor se desarrolla por turnos de (mañana, tarde y noche) se acuerda que todo personal de nuevo ingreso, lo haga en el turno de tarde, ofreciéndose las vacantes del turno de mañana al personal de tarde y noche que así lo solicitase y por orden de antigüedad real, descontando el tiempo habido de excedencia, salvo la excedencia especial recogida en el artículo 12-2 del presente texto, no computándose esta para descuento alguno en la antigüedad a estos efectos.

D) Las vacantes de carácter temporal que se produzcan en el turno de noche se ofrecerán prioritariamente al personal fijo de plantilla por estricto orden de



antigüedad elaborando para ello una relación de trabajadores/as que soliciten dicho cambio. Dicha relación tendrá que estar necesariamente supervisada por el Comité de Empresa. Mientras dure la suplencia temporal el trabajador cambiará al turno de noche, volviendo a su turno una vez finalizada la incidencia que provocó la suplencia.

Las vacantes de carácter fijo que se produzcan en dicho turno de noche se ofrecerán prioritariamente al personal por orden de antigüedad en el turno y que normalmente viene sustituyendo las incidencias en el mismo.

E) El personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y que actualmente presta sus servicios mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, tendrán preferencia, por orden de antigüedad real, descontando el tiempo habido de excedencia, salvo la excedencia especial recogida en el artículo 12.2 del presente texto, no computándose esta para descuento alguno en la antigüedad a estos efectos, para cubrir aquellos contratos de trabajo de jornada completa de su misma categoría profesional que suscriba la Empresa.

Las vacantes a tiempo completo que pudieran producirse a partir de la entrada en vigor del presente texto, como consecuencia de muerte, jubilación, invalidez o baja voluntaria, serán cubiertas por los trabajadores con contratos de carácter indefinido y jornada reducida, en los treinta días siguientes a la fecha que se hubiese hecho efectiva la vacante, por estricto orden de antigüedad según el listado que a tal efecto se entregará al Comité de Empresa.

Los trabajadores que por orden de antigüedad pasen a cubrir las vacantes descritas anteriormente lo harán con la Categoría Profesional de Limpiador/a que causó la vacante.

Cuando un trabajador contratado a jornada reducida tengan una Categoría distinta a la de Limpiador/a y le correspondiese, por orden de antigüedad, cubrir una vacante, este podrá optar por:

Incorporarse a jornada completa con la Categoría de Limpiador/ a, lo que conllevará la renuncia expresa de su Categoría Profesional a todos los efectos, sin pérdida de antigüedad.

Incorporarse a jornada completa con la Categoría profesional que viniese desempeñando, para ello deberá esperar a que se produzca una vacante en su misma Categoría Profesional.

F) Se creará una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa que será la encargada de seleccionar las dos de cada tres personas que, en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, deban cubrir las vacantes definitivas de jornada completa.

Capítulo IV. Vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 11. Vacaciones.

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

Un mes natural al año, con el 100% de los conceptos fijos y permanentes de nómina (salario base, antigüedad, complemento hospitalario, plus de locomoción y, en su caso, plus de especialidad). Adicionalmente, de haberse percibido, el promedio de lo abonado en los tres meses anteriores al cálculo del salario vacacional por los conceptos retributivos de nocturnidad y plus de domingo.

Las vacaciones pactadas en el párrafo anterior se disfrutarán de forma continuada, salvo acuerdo individual entre empresa y trabajador, en cuyo caso se podrán disfrutar de forma fraccionada, así como fuera del período de vacaciones establecido.

El salario correspondiente al mes anterior se cobrará antes del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones serán concedidas por la Empresa al personal de acuerdo con las necesidades del servicio; para ello, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará unas listas que se darán a conocer con al menos tres meses de antelación al disfrute de las vacaciones, con vistas a posibles reclamaciones. Los trabajadores/as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro trabajador del mismo edificio, categoría y turno de trabajo, la fecha de disfrute de las mismas, previa comunicación a la Empresa.

El período de disfrute de vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive.

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

Aquellas personas que se encuentren en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúen en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T., que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del periodo vacacional general establecido en este convenio.

El párrafo anterior no será de aplicación en el supuesto de que la situación de I.T. se inicie una vez comenzadas las vacaciones, salvo que el trabajador, durante el disfrute de las mismas, tenga un ingreso hospitalario superior a seis días, en cuyo caso las vacaciones se interrumpirán, disfrutándose los días en que coincidan



ambas situaciones (ingreso hospitalario y vacaciones) fuera del periodo vacacional general.

Artículo 12. 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, al encargado de edificio, de la ausencia y el motivo de la misma, (sin la obligación de comunicar el diagnóstico), salvo los casos de gravedad, que por la urgencia no permitan el mismo, así como la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, en los siguientes casos y con la duración que se indica:

1. Matrimonio del trabajador: Treinta (30) días.
2. Alumbramiento de la esposa o compañera (con certificado de convivencia): 6 días continuados o a repartir, tres en el bautizo y tres en el parto. Tres días en los casos de adopción de hijos.
3. Matrimonio de hijos: Un día por boda de hijo.
4. Cambio de domicilio o catástrofe en el mismo (riada, derrumbe, incendio, robo): Un (1) día.
5. Horas para el médico: Hasta dos (2) horas para el médico de cabecera de la Seguridad Social con un tope de cuarenta (40) horas al año. Y el tiempo necesario para médicos especialistas de la Seguridad Social.
6. Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica, para los casos de padres, madres, hijos/as, cónyuge, compañero/ a (con certificado de convivencia), hermanos y nietos: Tres (3) días.

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica, las realizadas en centros hospitalarios o clínicas públicos o privados, excluyendo por tanto las realizadas en centros de salud, consultorios/ambulatorios, consultas privadas u otro tipo de instalaciones.

Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica en la que sea imprescindible la aplicación de anestesia general o epidural, de abuelos, tíos y sobrinos, todos ellos por consanguinidad: Tres (3) días.

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica las realizadas en centros hospitalarios públicos o privados, que no tengan carácter de cirugía ambulatoria o que requieran ingresos superior a veinticuatro horas.

Por hospitalización o intervención quirúrgica que requieran reposo domiciliario de familiares de 1º y 2º grado de consanguinidad y afinidad: Dos (2) días.





Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 70 km desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días más.

7. Por hospitalización de hijos políticos, hermanos políticos (hermanos/as del cónyuge del trabajador) y cuñados (cónyuges de los hermanos consanguíneos del trabajador): Dos (2) días.

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica las realizadas en centros hospitalarios públicos o privados, que no tengan carácter de cirugía ambulatoria o que requieran ingresos superiores a veinticuatro horas.

8. Si una vez comenzada una licencia por enfermedad grave o intervención quirúrgica, en los casos expuestos en este artículo el familiar falleciese, dicha licencia se detendrá y comenzará una licencia de tres días por muerte.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 70 km desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días más.

9. El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina.

10. Para concurrir a examen: el día del mismo.

Un día por ingreso hospitalario de un hijo, cónyuge o compañero/ a con certificado de convivencia, siempre que el ingreso tenga una duración superior a doce horas. Si el permiso viene como consecuencia de los supuestos recogidos en el apartado 6º y entre el ingreso hospitalario y el mencionado supuesto no han transcurrido más de 48 horas, solo se tendrá derecho a los tres días establecidos en el citado apartado 6.º

11. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de las Secciones Sindicales tendrán derecho a un día al año para asistencia a congresos o cursos sindicales.

12. Los trabajadores tendrán derecho a quince días de permiso por paternidad, de igual manera si el hijo es adoptado, o en régimen de acogimiento. En los términos establecidos legalmente.

13. El tiempo necesario para acudir a clases prenatales, previa justificación del facultativo de la Seguridad Social.

En los casos de los apartado 2, 6, 7 y 10 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.



Los permisos se entienden como días naturales y sucesivos.

Si el comienzo de una licencia o permiso coincide con el inicio de un descanso establecido, el comienzo de la misma se trasladará al siguiente día laborable.

Si la licencia o permiso comienza en un día de descanso, que no sea el primero (en cuyo caso se aplicará el párrafo anterior), prevalecerán los días de licencias sobre los días de descanso, que quedan englobados.

Artículo 13. Excedencias.

Voluntaria:

Todo trabajador fijo, y con antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, a cuya finalización, y siempre que el trabajador lo solicitara con una antelación mínima de un mes, podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo.

Especial:

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

Excedencia por mejora de empleo:

La empresa facilitará el paso a la situación de excedencia por mejora de empleo a todo trabajador que solicite esta modalidad y siempre que el trabajador la justifique documentalmente, previa o posteriormente del comienzo de la misma, como máximo un mes a contar desde el inicio de la excedencia.

Esta excedencia tendrá la duración del contrato de trabajo que suscriba el trabajador con la empresa, entidad, asociación, o cualquier empleador legalmente reconocido, terminando la misma cuando finalice el contrato de trabajo en cuestión, o por cualquier otra causa que ponga punto final a la relación laboral, debiendo comunicar el trabajador a la Empresa, en los diez días laborales siguientes, dicha finalización, procediéndose la incorporación inmediata del trabajador a su puesto de trabajo. No se tendrá derecho a esta excedencia si el contrato que se suscribe es de carácter fijo o indefinido.

Si el periodo de excedencia no sobrepasase seis meses, consecutivos o acumulados, en el año, se le aplicará el mismo mecanismo que a la excedencias especiales por lo que no se perderá la antigüedad de ese periodo a todos los





efectos. Si la excedencia fuese superior al periodo de seis meses se le aplicará el mismo sistema que la excedencia voluntaria.

Esta excedencia será facilitada por la Empresa, a los trabajadores que la soliciten, tantas veces como sea solicitada y justificada por el trabajador.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 14. Estructura salarial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los salarios y demás retribuciones que se establecen en la tabla de retribuciones anexa.

Como norma general, el pago de los salarios se efectuará del uno al cinco de cada mes, a través de la sucursal bancaria más próxima al centro de trabajo, por cheque nominativo o por transferencia bancaria.

El salario establecido en el presente convenio se entiende por meses completos, sean éstos de 28, 29, 30 o 31 días.

El salario establecido en el presente convenio será el mismo, y de la misma cuantía para todo el personal afectado por el mismo, salvo aquellas categorías que vengan percibiendo el Plus de Especialidad, que obtendrán las gratificaciones correspondientes al cargo o categoría que ostenten.

Los trabajadores con contratos a tiempo parciales percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales, incluidas las mejoras sociales, que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepto los pluses para los que específicamente se acuerde lo contrario.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

A) Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario base, más antigüedad y más plus de locomoción, de devengo anual y que se abonarán en la forma siguiente:

Navidad: Del 14 al 16 de diciembre.

Julio: Del 10 al 15 de julio.

Beneficios: Del 10 al 15 del mes de abril del año siguiente al de su devengo.

B) Al personal que se encuentre disfrutando de las vacaciones reglamentarias en algunos de los meses citados, dichas cantidades se le abonarán en la mensualidad anterior.



C) Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como mes completo.

Artículo 16. Antigüedad.

a). Todo el personal actualmente afectado por el presente Convenio Colectivo, disfrutará de un aumento por año de servicio, como premio a la vinculación a la Empresa, consistente en el 2% del salario Base por año de servicio, comenzándose a devengar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el año de servicio.

El Salario Base que se tendrá en cuenta a efectos de calcular este premio a la vinculación será el que fije el Convenio Colectivo para cada categoría profesional vigente durante el mes en que se devengue este plus, y ello en proporción a la jornada laboral con la que cuente el trabajador.

b). Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de aquellos trabajadores que contando con una jornada a tiempo parcial vieran ampliada la misma a tiempo completo, el cálculo de la antigüedad se realizará del siguiente modo: continuarán percibiendo la misma cuantía que en concepto de antigüedad vinieran percibiendo hasta el mes anterior a la ampliación de la jornada, quedando esa cuantía congelada, sin perjuicio de las consiguientes revalorizaciones anuales en el mismo porcentaje en que se incremente el salario base. Adicionalmente, y por cada anualidad que consoliden contando con jornada completa, devengarán un 2% del salario base correspondiente a dicha jornada completa.

Con este modo de calcular el premio a la vinculación, para el personal de jornada reducida, ambas partes convienen en que ningún trabajador se verá perjudicado, en la medida en que como mínimo, cada trabajador mantendrá el porcentaje sobre el salario base que actualmente se le tiene en cuenta para calcular este premio a la vinculación.

Artículo 17. Complemento hospitalario.

Este complemento retributivo, de carácter personal, denominado Complemento Hospitalario, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, englobados en el Grupo Profesional de Personal obrero, así como a los Encargados de grupo, los Responsables de Equipo y el personal administrativo que presten sus servicios en el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla. Este complemento viene a retribuir las circunstancias personales consistentes en que los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo están obligados a realizar, no solo las funciones y tareas que se enmarcan en la definición de la categoría profesional correspondiente de las previstas en el artículo 25 del presente texto, sino también todas aquellas funciones y tareas, necesarias para cumplir en todo momento y en toda su

extensión, con los trabajos y servicios contenidos en el Pliego de Prescripciones Técnicas y el de Cláusulas Administrativas publicado en el «Boletín Oficial» correspondiente a la adjudicación del servicio para los años 2003 2005, por lo que las funciones y tareas detalladas en el mismo servirán como referencia en lo sucesivo.

Dado que se retribuye la disponibilidad del trabajador para realizar otras funciones distintas a las recogidas en la definición de su categoría profesional, el devengo de este complemento se producirá cada mes en su totalidad, con independencia de las funciones concretas que ese mes se hayan encomendado al trabajador. Lógicamente, el trabajador que ingrese o cese dentro del mes, devengará la parte proporcional.

Para la distribución de estas funciones y tareas señaladas, distintas de las recogidas en la definición de su categoría profesional, la Empresa lo hará de una forma lógica y coherente, teniendo en cuenta que el personal está clasificado en distintas categorías profesionales.

La cuantía de este complemento de carácter salarial, será la establecida en el Anexo de retribuciones salariales, abonándose en doce mensualidades.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en el turno de noche percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad un 26 % de salario base.

Artículo 19. Plus de locomoción.

Se establece este plus de carácter extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasiona al trabajador los desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Artículo 20. Plus de festivos.

Todo trabajador/a incluidos los trabajadores/as con contratos de jornada reducida en fines de semana o de diario, que preste sus servicios en cualquiera de los días de fiestas oficiales establecidos en el calendario anual percibirá, un plus de naturaleza salarial, por cada día festivo efectivamente trabajado del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

Asimismo, los trabajadores/as con contratos de jornada reducida en fines de semana o de diario, que preste sus servicios en cualquiera de los días 1 y 6 de enero, Viernes Santo o 25 de diciembre, percibirá un plus por cada uno de estos días efectivamente trabajado, cotizable a la Seguridad Social, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.



Artículo 21. Plus domingo.

Todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as con contratos de jornada reducida en fines de semana o de diario, percibirán mensualmente en concepto de plus domingo, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

Debido a las características peculiares del centro de trabajo, consistentes en, que los trabajadores/as no realizan el mismo número de días de trabajo en domingos Este plus se cobrará por todos los trabajadores mensualmente, independientemente del número de Domingos que se trabaje.

Este Plus se cobrará mensualmente teniendo carácter salarial. El mismo no se cobrará en su totalidad si el trabajador faltase al trabajo un domingo, al mes, por causa ajena a, I.T., A.T., licencia, descanso, vacaciones o permiso legal establecido.

Artículo 22. Bolsa de no enfermedad.

El trabajador que no haya estado de baja por enfermedad común o accidente durante todo el año, percibirá un importe anual, de naturaleza salarial, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

La cantidad citada la abonará la Empresa en la primera quincena del primer mes del año. Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23. Bolsa de asistencia.

Asimismo, el trabajador percibirá un importe anual, de naturaleza salarial, si no falta al trabajo ningún día injustificadamente, salvo por enfermedad común o accidente, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

La cantidad citada la abonará la Empresa en la primera quincena del mes de enero del año siguiente al de devengo. Al personal que ingrese en el transcurso del año se le abonará dicha cantidad en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 24. Anticipos.

Todo el personal tendrá derecho a anticipos con cargo a su nómina y sin que exceda del 90% del período trabajado, los días 15 de cada mes, debiéndolo solicitar al menos con cinco días de antelación.

Capítulo VI. Clasificación profesional.



Artículo 25. Clasificación profesional.

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Sevilla, en todos los Grupos Profesionales, excepto el del Personal Obrero cuyas categorías serán las siguientes y con las funciones que se expresan:

Limpiador o limpiadora:

Es el trabajador/a que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos 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 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.

Peón especializado:

Es aquel trabajador/a 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.

Especialista:

Es aquel trabajador/a 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) propias y adecuadas para la realización de sus funciones de 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.

Conductor/limpiador/a:

Es aquel trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a las clases de vehículos que se trate, realiza indistintamente las tareas del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa tales como reparto, distribución de materiales o

transporte en general.

Peón:

Es aquel trabajador/a encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 26. Representación legal de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente establecido, que cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales de su jornada laboral, pudiéndose acumular las horas, o liberar a uno o dos de sus miembros.

Los Delegados de las Secciones Sindicales constituidas de acuerdo con la L.O.L.S. dispondrán, igual que los miembros del Comité de Empresa, de 40 horas mensuales. Estas horas, correspondientes al Delegado/os Sindicales, una vez designados conforme a lo establecido en la L.O.L.S., podrán ser acumuladas al crédito horario correspondiente al Comité de Empresa.

La plantilla en su conjunto dispondrá de un crédito de 30 horas anuales dentro de la jornada laboral para Asambleas.

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

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 27. Prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de lo establecido legalmente la empresa someterá a todo el personal a un reconocimiento médico cada año, siendo acordadas entre el Comité de Empresa, el Médico de Empresa y la propia Empresa, la forma y contenido del mismo, con la suficiente antelación.

Se procederá a constituir el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en la materia.

Capítulo IX. Mejoras sociales.

Artículo 28. Enfermedades y accidentes laborales.

A) Para los casos de I.T., se estará a lo dispuesto en la actual legislación laboral sobre la materia.



B) B) En los casos de accidente laboral, o enfermedad profesional, la Empresa abonará el 100 % de la mensualidad completa en tanto se encuentre el trabajador en situación de I.T.

C) C) Al igual que en el apartado anterior, las bajas por maternidad se abonarán con el 100 % de la mensualidad.

Artículo 29. Maternidad.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada laboral. Igual derecho se tendrá en el supuesto de lactancia de un hijo adoptado menor de un año. Podrá optar al disfrute el padre o la madre, indistintamente, siempre que los dos presten servicio en el centro y así lo comuniquen por escrito, en los términos previstos legalmente.

En cuanto a los descansos por maternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a que, previa solicitud, se les asigne un puesto de trabajo más acorde a su nueva situación a partir del cuarto mes de embarazo.

La realización del trabajo nocturno, para las trabajadoras en estado de gestación, será optativo a partir del 6º mes de embarazo.

Artículo 30. Guarderías.

La Empresa abonará a cada trabajador un importe mensual por cada hijo menor de seis años de edad que tenga en guardería, previa presentación del recibo-factura, fijándose como fecha límite de abono la de cumplimiento de dicha edad, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

Artículo 31. Economato.

En sustitución de los servicios de un economato de alimentación, la Empresa abonará a todo trabajador, con antigüedad superior a un año, una bolsa anual en la Navidad del año de que se trate, del importe resultante por aplicación del incremento pactado para cada uno de los años.

Artículo 32. Fondo cultural y social.

Existirá un Fondo Cultural y Social consistente en la cantidad de 3,32 € por persona y año, que la Empresa entregará al Comité de Empresa para su administración.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.



Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de anticipos reintegrables, la Empresa dispondrá la cantidad de once mil euros (11.000 €) para conceder dichos anticipos entre los trabajadores que así lo soliciten, siendo como cantidad máxima el importe de 600 euros y debiendo reintegrarlas a la Empresa en un tiempo no superior a diez meses.

El Comité de Empresa, mensualmente, tendrá acceso a las peticiones y devoluciones que se vayan produciendo, pudiendo proponer a la Empresa, aquellas situaciones graves de las que tenga conocimiento.

Artículo 34. Invalidez.

Si un trabajador con contrato de carácter fijo o indefinido, pasase a la situación de invalidez en cualquiera de sus modalidades, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los cinco años siguientes a la fecha de su pase a la situación de invalidez, conforme a las siguientes normas:

Cuando un trabajador cause baja en la Empresa por pasar a la situación de Invalidez en cualquiera de sus modalidades y recibiese el alta médica antes de los tres años siguientes a la fecha de Invalidez, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo una vez solicitado su ingreso.

Si el alta médica se produce en el periodo que comprende desde los tres a los cinco años desde la fecha en la que el trabajador causó Invalidez, el trabajador deberá solicitar su incorporación a su puesto de trabajo, produciéndose la incorporación en la primera vacante que se produzca, por cualquier circunstancia, en el centro de trabajo, teniendo preferencia sobre cualquier otra persona para cubrir esa vacante, pertenezca o no pertenezca a la empresa.

Artículo 35. Jubilación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que acrediten más de diez años de permanencia en el centro de trabajo podrán optar por acogerse a cualquiera de los procedimientos de jubilación siguientes:

a) Jubilación anticipada. Aún cuando la edad de jubilación con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para tener 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 contratación de un trabajador que se halle inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

En este supuesto, el trabajador tendrá derecho a uno ó dos meses de vacaciones adicionales a las que pudieran corresponder en proporción a su tiempo de trabajo



anual, en el supuesto de acogerse a la jubilación con 65 y 64 años, respectivamente.

b) Jubilación parcial. La empresa aceptará la jubilación parcial de los trabajadores que deseen acceder a ésta situación a partir de los 61 años de edad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1132, de 31 de octubre, con las siguientes especificaciones:

El trabajador que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y de salario, entre un mínimo de un 18% y un máximo del 82% de su jornada ordinaria anual.

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 lo previsto en el presente Convenio, se presten en periodos determinados de trabajo ejecutados de forma ininterrumpida y a jornada completa el trabajador percibirá un 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.

La Empresa contratará a un trabajador inscrito en la oficina de desempleo, mediante un contrato de relevo. El relevista deberá aceptar la ampliación de jornada hasta la totalidad de la jornada dejada de trabajar por el trabajador que desee acogerse a la prejubilación, en su caso, hasta la máxima legal prevista en el E.T. en relación con el presente convenio, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1131/02, de 31 de octubre.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial con una reducción de su jornada anual de trabajo y salario del 85%, podrá optar entre disfrutar dos meses de vacaciones inmediatamente antes de reducir su jornada (con independencia de las vacaciones que pudieran corresponderle en proporción al trabajo efectivo anual), o bien, una dispensa de trabajo de doce (12) meses, percibiendo el salario que pudiera corresponder en proporción al 15% de jornada.

Artículo 36. Seguro colectivo.

Se establece un Seguro Colectivo con las primas a cargo de la empresa, por un importe de 5.600 € para los supuestos de Invalidez Permanente Total, Gran Invalidez y Muerte, derivadas de Accidente de Trabajo.

Capítulo X. Uniformes.

Artículo 37. Uniformes.

La Empresa facilitará al personal uniformes de la siguiente manera:



Dos pares de zuecos y dos «pijamas» o dos batas a elección de la trabajadora. Para el personal masculino, zapatos o zapatillas, camisa y pantalón. Las fechas de entrega serán en junio y enero.

Asimismo, se entregará una rebeca para las mujeres y una cazadora para los hombres cada tres años, a partir de septiembre de 2004.

A las personas que presten sus servicios en las cámaras frigoríficas se les facilitará con una periodicidad de cada tres años botas de agua y anorak.

Para las personas que por la naturaleza de su trabajo tengan que desarrollar el mismo fuera del edificio, se les facilitará, en temporada de invierno, ropa y calzado adecuados al mismo.

Capítulo XI. Ceses de contratas de limpieza.

Artículo 38. Ceses de contratas de limpieza.

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de Sevilla y en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales en su artículo 10.

Capítulo XII. Cláusula derogatoria.

Artículo 39. Cláusula derogatoria.

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

Capítulo XIII. Cláusula adicional.

Cláusula adicional primera. Acoso sexual.

En lo relativo a acoso sexual este Convenio Colectivo se remite expresamente a lo establecido en la cláusula Adicional segunda del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y locales de la provincia de Sevilla.



TABLA SALARIAL AÑO 2012
 TRABAJADORES/AS DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL GENERAL
 «VIRGEN DEL ROCÍO» DE LA EMPRESA EUROLIMP, S.A.

Para todas las categorías profesionales

<i>Concepto retributivo</i>	<i>Bruto mes</i>	<i>Pagas</i>	<i>Bruto año</i>
Salario base	732,56 euros	15	10.988,45 euros
Plus hospitalario	146,51 euros	12	1.758,13 euros
Plus de locomoción	177,32 euros	15	2.659,76 euros

<i>Categoría profesional</i>	<i>Plus de especialidad</i>	<i>Pagas</i>
Encargado/a de edificio	20% del S. Base	12
Encargado/a de grupo	15% del S. Base	12
Responsable de grupo	12% del S. Base	12
Administrativo	10% del S. Base	12
Especialista	10% del S. Base	12
Peón especializado	7% del S. Base	12
Plus de festivo	31,34	
Plus de festivos especiales	62,67	
Plus de domingos	40,71	
Bolsa de no enfermedad	36,94	
Bolsa de asistencia	36,94	
Guardería	32,82	
Economato	34,75	

En Sevilla a 12 de abril de 2012.—La Delegada Provincial,
 Aurora Cosano Prieto.

