



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN MACARENA» y POLICLÍNICO 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 Macarena» y Policlínico de Sevilla, y de otra, la Empresa actual concesionaria del Servicio de Limpieza del mencionado centro.

### **Artículo 1.º— Ámbitos territorial personal y funcional.**

El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, la relaciones laborales entre la Empresa concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario «Virgen Macarena» y Policlínico de Sevilla y los trabajadores de esta que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo.

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

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

A) 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 C. C. el acogerse o beneficiarse de cualquier otra disposición sobre la materia.

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

### **Artículo 3.º— Vigencia.**

A) Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de su firma y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

B) La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años desde el día 1 de enero del 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013 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 la de la prórroga en su caso.

C) En el supuesto de prórroga, los salarios que, en virtud de este Convenio estuvieren vigentes, se verán incrementados en el mismo porcentaje que experimente el I.P.C. real del año inmediatamente anterior más un punto.

D) El incremento al que se refiere el párrafo anterior se aplicará de igual manera al salario base, a todos los complementos salariales y además al Plus de Locomoción, así como, al Plus Hospitalario, Plus de domingos, festivo, Plus Especial de 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, así como la Paga de septiembre en los términos establecidos en el artículo 9, letra i.

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.º— Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente.

Por tanto la estructura del salario y retribuciones permanecerán inalterables en concepto y cuantía a lo largo de toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 5.º— Jornada laboral y cuadro de horario.**

a) La jornada laboral ordinaria será equivalente a 35 horas semanales de promedio, aproximadamente, para ello se dispone de 47 días de descanso en el año, no domingos ni festivos.

a.1) Desde el día 1 de enero del 2009 se dispone de dos días de asuntos propios.

Los días del párrafo anterior, podrán disfrutarse para asuntos propios, siempre que lo soliciten con una antelación mínima de cinco días. El disfrute de estos días no podrá coincidir con el anterior o posterior a cualquier festivo ni domingo, vacaciones ni descanso con un máximo de un 3% de la plantilla.

a.2) Para el disfrute de los catorce festivos se dará el mismo trato al turno de mañana, tarde, y aquellos trabajadores/as del turno de noche que no trabajan noches alternas sino que trabajen todas las noches.

Si algunos de estos 14 festivos coinciden con el mes de vacaciones, este pasaría a disfrutarse fuera de estos como día de asuntos propios.

b) La jornada ordinaria del turno de noche, se prestará en días alternos, de diez horas diarias efectivas de trabajo, quedando compensado con este sistema los descansos semanales.

Los/as trabajadores/as del turno de noche, antes mencionado, tendrán derecho al disfrute de 14 festivos oficiales (no domingos) anuales, cuyo descanso se llevará a cabo de acuerdo con las necesidades del servicio, por lo que su disfrute no coincidirá necesariamente, con el día festivo, ni con la misma semana. Si durante el periodo vacacional coincidiera algún festivo oficial, este no se considerará disfrutado en el día de fiesta correspondiente.

Queda exceptuado de lo dispuesto anteriormente el turno de 22.00 horas a 4 h. 40 min., que se llevará a cabo conforme a lo establecido para el turno de tarde, en materia de jornada y descansos.

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

c) En cada jornada de trabajo habrá un descanso de 30

min. para tomar alimentos. Para el personal del turno de noche que trabaja a días alternos, este descanso será de una hora.

Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

d) Cuadro de horario:

*Turno de mañana*

Lunes a domingos

6 h. 30 m. a 13 h. 10 m.

7 h. a 13 h. 40 (1)

7 h 20 m a 14 h. (1)

Lunes a domingo

10 h. a 16 h. 40 m.

*Turno de tarde*



Lunes a domingo

14 h. a 20 h. 40 m.

15 h. 20 m. a 22 h.

*Turno de noche*

21 h. a 7 h. 1 hora intermedia de descanso

22 h. a 4 h. 40 m.

(1) Estos horarios se aplicarán en la medida de que las necesidades del servicio queden totalmente cubiertas, en caso contrario, el horario del turno de mañana se determinará en función de las necesidades organizativas dentro de los dos horarios descritos.

*Reducción de jornada:*

El derecho a reducir la jornada de trabajo, reconocido a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años, en los mismos términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores

### **Artículo 6. 2º— 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 reconocimiento del Comité de Empresa, el cual anualmente confeccionará un cuadro de horario/calendario/laboral de acuerdo con la Empresa, y por el que se registrarán los horarios de trabajo, turnos de trabajo, así como los descansos semanales.

B) Todo el personal actualmente afectado por el presente

Convenio Colectivo, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, tendrá el carácter de fijo y adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen

Macarena» y Policlínico de Sevilla, por lo que la Empresa no podrá cambiarlos de centro bajo ningún concepto.

C) Todo el personal de nuevo ingreso, sea cual sea su modalidad contractual, se incorporará al turno de tarde.

Las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de trabajo, como consecuencia del párrafo anterior, se cubrirán de la siguiente forma:

Vacantes definitivas: Las vacantes definitivas que se produzcan en cualquiera de los turnos de trabajo (Jubilación, Baja

Voluntaria, Incapacidad Permanente, etc.) y que sea necesario cubrir con otra persona, serán asignadas a los/as trabajadores/as de la empresa que lo soliciten, teniendo preferencia la persona que tenga más antigüedad en la empresa.

Vacantes temporales: Las vacantes temporales (enfermedad, vacaciones, excedencias, etc.) que haya que cubrir con otra persona, serán cubiertas por aquellos/as trabajadores/as de la empresa que lo hayan previamente solicitado, y siguiendo el estricto orden de inscripción de los aspirantes en la lista que a tal fin será confeccionada.

Las solicitudes antes mencionadas se dirigirán al Comité de Empresa, quién conjuntamente con la Empresa llevarán el control de las mismas.

Ambas partes, supervisarán las bajas que se han producido del último concurso y las plazas a cubrir por los descansos que genera el convenio.

#### **Artículo 7.º— Descanso semanal.**

a) Se observará el descanso dominical y en los días festivos con arreglo a la legislación vigente.

b) El personal que trabaje en días festivos que no sea domingo, tendrá derecho al descanso de otro día dentro de la misma semana.

Para el personal del turno de noche, en cuanto al descanso de festivos, se estará a lo establecido en el artículo 5 b) del convenio.

c) Como máximo se trabajará en sábados según cuadrante.

d) Como máximo, se trabajará de cada diez guardias, una, que incluye domingos y festivos, resultando un promedio de 6 guardias anuales, aproximadamente.

#### **Artículo 8.º— Vacaciones, permisos y licencias.**

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio

Colectivo tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de

acuerdo con las siguientes normas:

Primero. — Treinta y un días naturales (31 días), con la retribución del 100% del salario base y antigüedad, plus de nocturnidad en su caso, plus hospitalario, y más una bolsa de vacaciones consistente en la cantidad de doscientos nueve euros y treinta y seis céntimos de euro (209,36 €) que no serán cotizables a la Seguridad Social.

Segundo. — La bolsa de vacaciones será incluida en el

Salario correspondiente al mes del disfrute efectivo de las vacaciones.

Tercero. — Las vacaciones del personal serán establecidas por la Empresa al personal de acuerdo con las necesidades del servicio; contando para ello con la participación del Comité de

Empresa, a tal efecto, Empresa y Comité de mutuo acuerdo, confeccionará anualmente las listas de vacaciones, que habrán de estar puestas en conocimiento del personal con al menos, dos meses de antelación del comienzo de aplicación de las mismas, con vistas a que por una parte, el personal pueda planificar adecuadamente sus vacaciones, y por otra, se puedan resolver a tiempo las posibles reclamaciones que pudieran plantearse.

El personal afecto por este convenio tiene derecho a disfrutar sus vacaciones durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Cuarto. — El disfrute de las vacaciones no dará comienzo ni en domingos ni en festivos, salvo para aquellos trabajadores de viernes, sábados, domingos y festivos; y los de sábados, domingos y festivos.

Quinto. — Cuando el personal deje de prestar servicios en la Empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá las retribuciones y bolsa que proporcionalmente le correspondieran.

Sexto. — 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. Asimismo, en el supuesto de que el/la trabajador/ a, durante el disfrute de sus vacaciones cause baja por I.T., con un ingreso Hospitalario superior a seis días, los días de baja que coincida con las vacaciones se podrá disfrutar fuera del periodo vacacional general.

En el supuesto de que la situación de I.T. se inicie una vez comenzada las vacaciones, y no se produzca el ingreso Hospitalario mencionado en el párrafo anterior, no se generará el derecho al disfrute de la misma en fecha distinta a la

establecida en las listas que se mencionan en el punto 3º de este artículo.

Asimismo, cuando el periodo de vacaciones ya fijado, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo

48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

B) Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencia, sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indica:

1. º Matrimonio del trabajador: 30 días.

2. º Alumbramiento de la esposa y compañera: 5 días continuados

O a repartir 2 en el bautizo y 3 en el parto o a la inversa.

3. º Fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica (excluyéndose la anestesia local regulada en el punto 6º de este mismo artículo), y previa acreditación del facultativo, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad (incluidos al compañero o compañera previa acreditación con certificado de convivencia) 3 días.

4. º En los mismos supuestos del número anterior, pero referidos a parientes hasta el segundo grado de afinidad, incluidos los hermanos políticos: 2 días.

5. º Para concurrir a examen: el día del mismo.

6. º Los trabajadores disfrutaran del tiempo necesario, con un máximo de un día, en el supuesto de intervención quirúrgica de un familiar de primer grado de consanguinidad, en la que sea necesaria la aplicación de anestesia local, siempre que tal intervención coincida con su horario de trabajo.

7. º El trabajador que sea intervenido con anestesia local tendrá derecho al tiempo necesario, con un máximo de un día.

8. º Horas para el médico del trabajador y el hijo del trabajador/ a: hasta 2 horas al día, con un máximo de 40 horas al año, para ir al médico de cabecera de la Seguridad Social y el tiempo necesario para ir al médico especialista.

9. º En los casos de lactancia de un hijo menor de 12 meses, sea por alumbramiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada normal, al comienzo o al final de la misma; todo ello de

acuerdo con la legislación vigente.

10.º Por traslado de domicilio se tendrá derecho a un día si el traslado es dentro de la misma localidad y a 2 días si es en localidad distinta.

11.º En caso de ingreso hospitalario de un hijo, superior a

6 horas, se tendrá derecho a 1 día de licencia. Para tener derecho a esta licencia, se deberá acreditar con certificación médica en la que conste expresamente la expresión «Ingreso

Hospitalario» y el número de habitación y servicio donde ha estado ingresado.

12.º Un día de descanso en caso de matrimonio de un hijo/a, que deberá coincidir con el día de la ceremonia.

13.º El día de la comunión de un hijo/a, siempre que coincida con el día de trabajo.

14.º Dos días por robo o incendio en su domicilio, presentando la denuncia correspondiente.

15.º Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, en los mismos términos que para este supuesto establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.

En los supuestos 2º, 3º, 4º y 11º, de las licencias previstas en este artículo, si tales permisos coinciden con el día de descanso semanal, o alguno de los catorce festivos anuales, el disfrute de este no se verá mermado.

En el turno de noche, el supuesto previsto en el párrafo anterior se entenderá garantizado si los trabajadores descansan, por este motivo, el mismo número de horas que le correspondería descansar a una persona del turno de mañana.

C) El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a tres días de permiso retribuido, y fuera de vacaciones según las siguientes normas:

1. Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar uno de los citados días en semana santa, otro durante la feria y un tercero por Navidad, todos ellos de los no festivos y dentro de la misma semana de cada una de las fiestas expresadas.

2. A este fin, el Comité de Empresa hará llegar a esta los turnos de permisos, comunicándolos con una antelación mínima de un mes antes de cada fiesta y confeccionando de forma que, cada turno no sobrepase el 33% de la plantilla.

3. En Semana Santa, desde el Domingo de Ramos hasta el domingo de Resurrección, la semana de feria y una de las dos semanas de Navidad (bien la

semana de Navidad o bien la de

Año Nuevo), la jornada laboral se reducirá en una hora diaria.

Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodo distinto.

D) Los trabajadores tendrá derecho a un permiso, sin retribución y por un máximo de quince días y una sola vez al año, debiéndolo solicitar con al menos siete días de antelación. Este permiso, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, se concederá de forma restringida, salvo en los casos de extrema gravedad, en los que concederá por el tiempo necesario y una vez demostrada tal necesidad.

E) En los supuestos de parto y adopción de menores de hasta seis años de edad, las afectadas tendrán derecho a un descanso, por este concepto, de 16 semanas retribuido con el

100% de su mensualidad, según la legislación vigente.

#### **Artículo 9.º— Retribuciones.**

a) 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 (Anexo

1). Las mejoras que la Empresa realice por encima de las condiciones establecidas en este convenio no podrán ser absorbidas ni compensadas con dichas condiciones, sino que se acumularán

a las mismas.

b) Como norma general, el pago de los salarios se efectuara el último día del mes de su devengo, a través de la sucursal bancaria solicitada por el trabajador.

c) El salario establecido en el presente convenio y su tabla de retribuciones, se entiende por meses completos, sean éstos de 28, 29, 30 ó 31 días.

d) El salario establecido en el presente convenio será el mismo, y de la misma cuantía para todo el personal afectado por él, salvo los mandos intermedios que obtendrán las gratificaciones correspondientes al cargo o categoría que ostenten.

e) El trabajador que no haya estado en situación de I.T. derivada de contingencias comunes durante todo el año, percibirá una bolsa de noventa euros y cuarenta y dos céntimos



(90,42 €) anuales, cotizables a la Seguridad Social. Asimismo, el trabajador que no haya faltado al trabajo por falta injustificada, salvo por enfermedad común y accidente, percibirá una bolsa de igual cuantía, es decir, de noventa euros y cuarenta y dos céntimos (90,42 €) anuales, cotizables a la Seguridad

Social.

Al trabajador que ingrese en el transcurso del año y cumpla las condiciones establecidas en el Primer párrafo de este epígrafe, se le abonará la bolsa o bolsas que procedan en cuantía proporcional al tiempo de trabajo. Todas estas bolsas se incluirán en la nómina del mes de Enero del año siguiente al de devengo.

f) Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, consistentes, cada una de ellas, en una mensualidad completa (salario base más antigüedad). Dichas pagas se abonarán de la siguiente manera:

Navidad: del 14 al 16 de diciembre.

Verano: del 10 al 15 de julio.

Beneficios: Junto con la nómina del mes de marzo, del año siguiente al de su devengo.

Además de las Pagas Extraordinarias anteriores, los trabajadores percibirán una cuarta Paga Extraordinaria, que se abonará del 10 al 15 de septiembre en las cuantías que a continuación se fijan

Año 2012: 526,76 €.

Año 2013: 529,39 €.

Dichos importes no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio.

El devengo de esta Paga de Septiembre será por doce mensualidades, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su abono, percibiéndose de manera proporcional al tiempo y jornada trabajada. Para el cálculo de la misma, no se computará los periodos de I.T. que en el periodo de devengo haya tenido el trabajador.

g) Al personal que se encuentre disfrutando de las vacaciones reglamentarias en algunos de los meses citados, dichas cantidades se le abonarán en el nomina del mes de su disfrute.

Al personal que ingrese en el curso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción

de mes se computará como mes completo.

h) Plus de Locomoción. Todo trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a que se le abone un plus de locomoción en la cuantía y forma que establecen las adjuntas tablas de retribuciones, para compensar los gastos que se generan como consecuencia del desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo, percibiéndose por once mensualidades.

i) Plus Hospitalario. El trabajador afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un plus hospitalario mensual, en la cuantía y forma que establecen las tablas de retribuciones adjuntas.

j) Incremento salarial:

a) Para el año 2012, el salario base se verá incrementado en el 1,3%.

b) Para el año 2013, el salario base se verá incrementado en el 0,5%.

El resto de los conceptos, excepto las gratificaciones por jubilación que se establecen en el artículo 26 del presente convenio, se verán incrementados en el mismo porcentaje que el salario base.

k) Plus de domingos.

Todos los trabajadores/as, incluidos los trabajadores/as con contratos de jornada reducida en fines de semana o de diario, e independientemente de su jornada, percibirá mensualmente las siguientes cantidades en concepto de plus de domingos.

Año 2012: 28,79 €.

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/as mensualmente, excepto en el mes de vacaciones, independientemente del número de domingos que se haya trabajado.

l) Plus de Festivos:

Los trabajadores que trabajen efectivamente alguno de los tres festivos especiales, (1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre), percibirán un plus de 35,45 € por cada uno.

Los atrasos serán abonados dentro del mes siguiente a la firma del Convenio.

**Artículo 10. º— Antigüedad.**

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 un 2% del Salario Base por cada año de servicio, comenzándose a devengar desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el año de servicio.

**Artículo 11. º— Enfermedades y accidentes laborales.**

a) En los casos de I.T. por enfermedad común con Hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de la mensualidad completa, durante los días que dure dicho ingreso hospitalario.

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. y esté de alta en la Empresa.

c) Al igual que en el apartado anterior, las bajas por maternidad y adopción de menores hasta seis años de edad, se abonarán con el 100% de la mensualidad durante las 16 semanas que se establecen en el apartado e) del artículo 8º de este convenio.

d) Para el resto de casos de I.T. se aplicará el siguiente criterio:

Año 2012 y 2013 y sólo durante las dos primeras bajas del año natural:

Del día 1 al 3 de I.T.: 50% Base de Cotización.

Del día 4 al 15 de I.T.: 60% Base de Cotización.

Del día 16 al 20 de I.T.: 75% Base de Cotización.

Del día 21 al 180 de I.T.: 90% Base de Cotización.

A partir del 181 día de baja y el resto de las bajas que se produzcan en estos años, se estará a lo dispuesto en la vigente legislación laboral sobre la materia.

Con motivo de que los complementos aquí recogidos se aplican sobre la Base de Cotización, los días de I.T. no son computables para el devengo de las diferentes pagas extraordinarias.

## **Artículo 12. º— Clasificación profesional y ascensos.**

### A) Clasificación profesional.

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales en todo lo relativo al personal Directivo, Técnico

Titulado, Administrativo, Mandos Intermedios, Subalternos y Personal de Oficios Varios.

Las categorías profesionales del Personal Obrero serán las siguientes y con las funciones que se expresan:

#### a) Limpiador o limpiadora:

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

#### b) Peón Especializado:

Es aquel obrero/a, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

#### c) Especialista:

Es aquel obrero/a, mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propias y adecuadas para la realización de sus funciones de limpieza en general y la de toda clase de superficies y elementos como cristales, paredes alicatadas, mamparas, etc. Aplicando 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 de la que se responsabilizarán llevándola a cabo desde su inicio o preparación hasta su finalización, sin que se haga necesaria

labor complementaria alguna de trabajadores de otra categoría.

#### B) Ascensos.

El personal obrero, hombre o mujer, afectado por el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a acceder a las vacantes de categoría superior que la empresa, según su criterio, necesite cubrir dentro de dicho Grupo Profesional.

Para regular y decidir respecto de los candidatos 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 existe diferencia entre personal masculino y femenino, que se consideran iguales a todos los efectos.

#### **Artículo 13.º— Uniformes.**

La Empresa facilitará uniformes al personal según la siguiente normativa:

Calzado: Un par de zapatillas antideslizantes tipo zueco cada seis meses.

Uniformes: En 2012 se entregará un uniforme al año. A partir del 1 de enero de 2013 se entregará dos uniformes al año.

Además se entregará un forro polar cada tres años.

El uniforme consistirá en blusa y pantalón para las mujeres, a excepción de aquellas personas de edad avanzada o que se encuentren en estado de gestación, a las que se les facilitará una bata adecuada al caso.

Los trabajadores que acrediten la necesidad de un nuevo uniforme por deterioro del anterior, se le entregará otro.

Existirá la obligación de utilizar los uniformes nuevos a la entrega de los mismos.

A las personas que por naturaleza de su trabajo deban desarrollar su actividad fuera del edificio, se les facilitará, en temporada de invierno, ropa y calzado adecuados al mismo.

#### **Artículo 14.º— Guarderías.**

Para el año 2012 la Empresa abonará a cada trabajador hasta cuarenta y tres euros y sesenta y siete céntimos de euro

(43,67 €) mensuales, por cada hijo de hasta cinco años de edad y que tengan en alguna guardería, previa presentación del recibo o factura. Para el resto de los años de vigencia del convenio, dicha cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios, establecidos en el apartado j) del artículo 9 de este convenio.

#### **Artículo 15. º— *Economato.***

Al objeto de que los trabajadores afectados por el presente convenio dispongan de los servicios de un economato de alimentación, la empresa contará con los servicios de uno de los de la ciudad, previo contrato con el mismo y corriendo a su cargo los gastos de las correspondientes cuotas. No obstante, todo trabajador fijo, con antigüedad superior a un año, podrá optar por causar baja en el economato, previa solicitud a la empresa en tal sentido, cursada antes del día 25 de septiembre de cada año y con efectos para el año natural siguiente, en cuyo caso, dicho trabajador tendrá derecho a percibir una bolsa anual de cuarenta euros y sesenta y nueve céntimos de euro (40,69 €) en la Navidad del año 2012. Para el resto de los años de vigencia del convenio, dicha cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios, establecidos en el apartado j) del artículo 9 de este convenio.

#### **Artículo 16. º— *Plus de nocturnidad.***

A partir del 1-1-12, el personal que trabaje en el turno de noche percibirá en concepto de plus de Nocturnidad un 28% del salario base.

#### **Artículo 17. º— *Anticipos.***

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

#### **Artículo 18. º— *Fondo de asistencia social.***

El fondo de Asistencia Social que la empresa entregará al

Comité de Empresa para su administración, consistirá en las cantidades siguientes:

Año 2012: 850 €.

Año 2013: 900 €.

Dicho importe no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 19.º— Seguridad y salud laboral.**

a) Con el objeto de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en esta materia, se constituirá el Comité de

Seguridad y Salud Laboral, que tendrá asignada como funciones básicas la observación de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la previsión de los riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

b) Sin perjuicio de lo que para ello establezca la actual legislación, la empresa someterá a todo el personal a reconocimiento médico cada seis meses. Las revisiones médicas para las personas mayores de cuarenta y cinco años contendrán obligatoriamente un electrocardiograma.

c) La trabajadora en estado de gestación, deberá notificar a la empresa tal circunstancia y tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en:

1. Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

— Vigilancia de la Salud, artículo 22.

— Protección de Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

— Protección de la Maternidad.

2. Ley 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

3. Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres

y hombres.

**Artículo 20.º— Representación legal de los trabajadores.**

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

b) La plantilla en su conjunto dispondrá de un crédito de

35 horas anuales dentro de la jornada para asambleas.

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

d) Se constituirán Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en la L. O. L. S.

El responsable de la Sección Sindical del Sindicato que tenga una representación en el Comité de Empresa superior al

50% de sus componentes, tendrá derecho a 40 horas mensuales para asuntos sindicales.

**Artículo 21.º— Personal de nuevo ingreso.**

Queda pactado que la Empresa seleccionará el personal de nuevo ingreso de entre una lista confeccionada por el Comité de Empresa. A tal objeto dicho Comité recabará la información necesaria sobre la situación legal de trabajo de los aspirantes, así como otras circunstancias personales (número de hijos, situación económica y familiar, etc.)

**Artículo 22.º— Créditos laborales**

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de créditos laborales, la Empresa dispondrá las cantidades que a continuación se detallan para conceder dichos créditos entre los trabajadores que así lo soliciten. Cada crédito se concederá, en su caso, hasta la cantidad máxima de 600 € y deberá ser reintegrado a la Empresa en un plazo no superior a 6 meses.

Año 2012: 10.000 €.

Dicho importe no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La cantidad entregada como crédito no será nuevamente disponible, en tanto no haya sido saldada en su integridad.

Conforme dicha cantidad se vaya devolviendo por los trabajadores, automáticamente se irán concediendo nuevos créditos a los trabajadores que lo vayan solicitando.

### **Artículo 23.º— Seguro colectivo.**

Se creará un Seguro Colectivo, con las primas a cargo de la Empresa y que cubra las cantidades que se detallan a continuación, para los supuestos de Invalidez Permanente Total, Absoluta, Gran Invalidez y Muerte derivadas de Accidente de Trabajo.

Año 2012: 9.000 €.

Dicho importe no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 24.º— Excedencias.**

A) Excedencia Voluntaria:

Todo trabajador fijo, y con antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de tres 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 automática e inmediatamente.

B) Maternidad (de acuerdo con lo establecido en el artículo

37/4 y 4 bis del Estatuto de los Trabajadores):

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando los sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando.

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

#### C) Excedencia Forzosa:

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

Asimismo podrán solicitar su pase a 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. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en la función.

#### D) Excedencia Especial:

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial, por un periodo 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 periodo de vigencia de esta excedencia, se tendrá derecho al devengo de antigüedad, sólo en los casos en que su duración sea menor o igual a un mes.

### **Artículo 25.º— Jubilación.**

Se reconoce a todo el personal afectado por este convenio el derecho a la jubilación anticipada a los 64 años, en los términos y con las consecuencias que prescribe el R.D. 1194/85, de 17 de julio, y, en dicho sentido, la empresa, mientras el citado decreto continúe en vigor se compromete a sustituir a aquel trabajador que solicite al cumplir los 64 años, la jubilación en base a dicho decreto, por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, siempre que el trabajador/a reúna los requisitos de carencia necesarios para tener derecho a la jubilación en el Sistema de la Seguridad Social.

A los trabajadores que, con más de diez años de permanencia en el Hospital

Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla, se jubilen voluntariamente de común acuerdo con el empleador, se les gratificará por una sola vez con las cantidades que a continuación se indican y según las circunstancias de edad:

— Con 64 años, sin acogerse a lo establecido en el R. D.

1194/85, de 17 de julio: 3 mensualidades de su salario.

— Con 65 años, o bien con 64 años y que se acojan a lo establecido en el R. D. 1194/85, de julio: 2 mensualidades de su salario.

Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de seguridad social y del artículo 12.6º del Estatuto de los trabajadores, y R. D.

1131/2002, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando se junten los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de treinta días. En los casos de discrepancia entre las partes, se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como: jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salario.

Asimismo la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estos trabajadores/as especificando caso por caso las condiciones de cada trabajador/a.

Al trabajador que acceda a este tipo de jubilación parcial, el porcentaje de la jornada que corresponde de trabajo efectivo, se le dispensará de su prestación efectiva de servicio en el supuesto de que el trabajador/a tenga una antigüedad mayor o igual a 30 años en el Hospital Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla.

**Artículo 26. º— Ayuda al disminuido.**

Se crea una ayuda para aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos, por importe de setenta y cuatro euros y cuatro céntimos de euro (74,04 €) anuales para el año 2012. Para el resto de los años de vigencia del convenio, dicha cuantía se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios, establecidos en el apartado j) del artículo 9 de este convenio.

**Artículo 27. º— Comisión paritaria.**

En aplicación de lo establecido en el artículo 85,3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y por consiguiente, 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 C/ Linotipia, 20. Pol. ind. La Negrilla. Sevilla

(C.P. 41016).

Las partes se reservan de común acuerdo la posibilidad de, con posterioridad a la firma de este convenio, fijar el alcance, extensión o contenido de lo que se regula en los artículos 5 y 7 del mismo, o de establecer un redactado distinto para su aplicación.

En el bien entendido que, de no existir acuerdo expreso de las dos partes, prevalece lo establecido en el Convenio.

**Artículo 28. º— Adscripción del personal.**

Primero. — Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, causarán alta en la nueva titular

de la contrata, quién les respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

A) Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los dos últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

B) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

C) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

D) Trabajadores de nuevo ingreso que por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los dos últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a dos meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

Segundo. — Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Igualmente, la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del Comité de Empresa, afectados por el cambio de contrata, hasta la finalización de mandato para el que fueron elegidos.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante:

— Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

— Fotocopias de las dos últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

— Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad

Social de los dos últimos meses.

— Relación del personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad

Social, D.N.I., categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.

— Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por el cambio de contrata.

Tercero. — La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a doce meses; dicho personal, con todos sus derechos causará alta en la nueva empresa.

#### ***Clausula adicional primera.***

Las mejoras económicas que, a título individual y personal, tengan reconocidas los trabajadores que a la firma de este Convenio ostentan las categorías de Responsable de Equipo, Encargado de Grupo y Encargado de Sector, será respetado como condición más beneficiosa, a cuyo fin dichos conceptos será recogido en acta aparte anexa a este Convenio.

#### ***Clausula adicional segunda.***

En lo no previsto en este Convenio, se estará dispuesto a la legislación vigente en cada momento y en particular a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de 19 de mayo de 2005.

#### ***Clausula derogatoria.***

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, queda derogado cualquier otro convenio colectivo que viniera rigiendo en la actualidad.

Anexo 1

*Tabla de retribuciones vigencia: (01.01.2012 - 31.12.2012)*



Andalucía

**Personal de Limpieza del Hospital Universitario Virgen Macarena y Policlínico de Sevilla**

BOP 197, 24 de agosto del 2012

Página 24 de 24

La tabla de retribuciones para las categorías profesionales de: Limpiador/a, Especialista, Peón Especializado, Responsable de Equipo, Encargado de Grupo y Encargado de Sector, es:

*Todas las categorías*

