

EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUROLIMP, S.A.

Visto el convenio colectivo de la empresa Eurolimp, S.A., (limpieza Hospital La Merced de Osuna), 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 2013.

Visto lo dispuesto en el art. 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 arts. 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 R.D. 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 arts. 3, 6 y 8 del R.D. 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 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio colectivo de la empresa Eurolimp, S.A., (Limpieza Hospital La

Merced de Osuna), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-2012 a 31- 12-2013.

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

En Sevilla a 5 de noviembre de 2012.— La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE LA EMPRESA EUROLIMP, S.A. DEL HOSPITAL DE LAMERCED DE OSUNA

Artículo preliminar.

El presente Convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de Empresa del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital de la Merced de Osuna y, de otra, la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro, Eurolimp, S.A.

Artículo 1. Ámbito Territorial, Personal y Funcional

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

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2012, salvo aquellos conceptos que tengan otra fecha distinta pactada, su duración será de dos años, desde el 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre de 2013.

El convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 31 de octubre de 2013, salvo acuerdo de las partes en sentido contrario. Una vez denunciado el convenio y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad tanto en los apartados dispositivos como normativo.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica hablan de ser consideradas globalmente, por tanto, si por cualquier causa fuese declarado nulo algún artículo de este convenio, por intervención de la Autoridad Laboral, a título individual o colectivo, dicho título individual o colectivo pasarían al Convenio Provincial de Edificios y Locales de Sevilla.

Artículo 4. Cese de Contratas de Limpieza

Se estará a lo establecido en el art. 12 del actual Convenio Colectivo Provincial para el sector de limpieza de Edificios y Locales de Sevilla.

Artículo 5. Facultad de Organización Empresarial

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a la presente disposición y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección y sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

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

Artículo 7. Vacantes, Traslados y Cambio de Centro

a) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá el carácter de fijo y adscrito al Centro de Trabajo Hospital de la Merced de Osuna, por lo que la Empresa no podrá trasladarlo a otro centro salvo acuerdo de ambas partes.

b) Las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de trabajo se cubrirán de la siguiente forma:

Vacante definitiva: La vacante definitiva que se produzca en cualquiera de los turnos de trabajo por: Jubilación, Baja Voluntaria, Incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, etc., y sea necesario cubrir con otra persona, dicha vacante será cubierta por el personal contratado ya existente en el centro.

La prelación para la cobertura de vacantes se realizara de la siguiente forma:

Promoción interna entre los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato indefinido a tiempo completo, y adscritos al turno de noche por antigüedad y en este orden.

Artículo 8. Igualdad y no Discriminación

Las partes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad física, psíquicas o sensorial, raza, nacionalidad, idioma, condición social, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, ideas religiosas o políticas o afiliación o no a sindicatos o a sus acuerdos.

Tampoco podrán ser discriminados los trabajadores por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 9. Personal de Nuevo Ingreso

La dirección de la empresa tendrá la facultad de contratación de todo el personal de nuevo ingreso. El comité de empresa tendrá la facultad de consulta e información durante el proceso de contratación, pudiendo acceder a toda la documentación relativa a los ingresos.

Todo el personal de nuevo ingreso estará obligado a cubrir cualquiera de los turnos existentes en el centro.

La Empresa tiene la obligación de entregar la copia a cada trabajador que le corresponda de su contrato de trabajo, asimismo se hará entrega al comité de empresa de dichas copias básicas, el plazo máximo de siete días a partir de que venza el plazo para su diligenciación en la oficina del S.A.E., u organismo de contratación que corresponda.

A los trabajadores contratados para realizar suplencias se le entregara un cuadrante, como mínimo semanal, que será firmado por empresa y trabajador. Al finalizar el contrato de trabajo al trabajador se le liquidaran los descansos pendientes de disfrutar.

Artículo 10. Jornada Laboral

Durante toda la duración de este Convenio, la jornada laboral será de 35 horas semanales comprendidas de lunes a domingo a razón de 7 horas diarias. Todo trabajador/a que tenga más horas trabajadas al año será compensado con horas extras o días de descanso a elección del/la trabajador/a. Los días trabajados serán de 218 días al año dividido en 11 meses, el cómputo anual con un total de 1.526 horas.

Se considera plantilla mínima el número total de trabajadores indefinidos a tiempo completo existentes a la firma del presente convenio así como las ampliaciones recogidas de plantilla reconocidas en el artículo 9 del anterior convenio colectivo, sin perjuicio de las futura ampliaciones en los servicios concertados con el cliente a) Todo trabajador adscrito al centro tendrá derecho a 7 días de libre disposición al año, dichos días se podrán solicitar a la empresa con tres días de antelación, salvo que coincidan en sábado, domingo y festivos que se hará con 5 días de antelación, pudiendo disfrutarlo el trabajador de lunes a domingo. Se podrá disfrutar uno de los 7 días anuales de libre disposición coincidente con uno de los 14 festivos anuales abonables, y con la limitación de hasta un máximo de 1 trabajador por turno en dicho día festivo.

Los seis días restantes se podrán disfrutar de lunes a domingo con la limitación del 60% de la plantilla que esté ese día programada para trabajar por cada turno.

b) Se dispondrá de 20 minutos antes de la finalización de la jornada laboral para aseo personal, preferentemente en su zona de trabajo.

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

d) Turno nocturno.

A partir del día 1 de enero de 2009 y durante la vigencia del convenio, la jornada ordinaria en el turno de noche se prestará de forma que una semana se trabajen

cuatro días de 10.00 horas diarias de trabajo efectivo, (lunes, martes, sábado y domingo), y la siguiente semana se trabajará tres días de 10.00 horas diarias (miércoles, jueves y viernes), y así sucesivamente, y alternando una semana de cuatro días y la siguiente de tres días, correspondiéndoles los mismos descansos que de mañana y tarde.

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

Aquellos trabajadores que siendo fijo de centro estuviesen interesados en el turno nocturno, deberán de solicitarlo a la empresa.

Aquellas vacantes que se produzca en vacaciones, I.T., excedencias voluntarias, jubilación, incapacidad definitiva, etc. la empresa estará obligada a cubrir dichas vacantes por los trabajador/as que estuviesen en el turno de noche y así lo solicitaran, teniendo preferencia los trabajador/as de mayor antigüedad.

El turno de nocturno se cubrirá con el personal de nuevo ingreso, salvo que cualquier trabajador/a que este interesado en dicho turno, y llegue a un acuerdo con la empresa en este sentido.

El turno de noche tendrá derecho a los mismos días de libre disposición (L.D.) en las mismas condiciones recogidas en el apartado a) de este artículo, más un día de descanso por festivo con el complemento salarial correspondiente recogido en el art. 13 del presente Convenio.

Artículo 11. Estadillo

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

Se publicará y entregará antes del inicio del año, antes del 15 de diciembre del año anterior, al objeto de conciliar la vida laboral y familiar de todos los trabajadores, se le entregará una copia personalizada a cada trabajador/as y otra copia anual al Comité de empresa para su correcta comprobación, el estadillo vendrá sellado y firmado por la empresa no podrá ser modificado salvo acuerdo y consenso entre el Comité de Empresa y la Empresa. Se adjunta cuadrante Anexo I. Se exceptúan las necesidades urgentes de fuerza mayor como catástrofes o situaciones similares.

Artículo 12. Horarios y Turnos

a) Horarios. Anualmente se confeccionará el oportuno cuadro horario, que se expondrá en el tablón de anuncios. La fijación de los horarios, turnos y cuadrante nominal de los trabajadores será establecida por la dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité.



Calendario laboral.

Contiene el horario de trabajo y distribución anual de los días laborales, festivos, descansos y otros días inhábiles de la plantilla de los trabajadores según su jornada máxima establecida. Incluirá el computo anual de horas al efecto de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 10.

b) Turnos. Salvo en caso de situaciones individuales reconocidas, excepcionales y a extinguir por derechos adquiridos, el trabajo en el centro será prestado en régimen de turnos rotatorios diurnos y nocturnos, subdivididos los primeros en mañana y tarde.

Asimismo se podrán realizar cambios entre trabajadores/as de días y turnos. En caso de no comparecencia en algún cambio de día o turno, la falta será de la persona que no se haya incorporado al puesto de trabajo. Dichos cambios se efectuarán por escrito dirigido a la empresa y firmado por los trabajadores/as.

c) La empresa estará obligada a admitir los cambios de días y turnos entre los trabajadores, los días que consideren necesarios.

d) Cuadro horario.

Turno de mañana:	Lunes a domingo:	De 7.30 a 14.30 horas
Turno de tarde:	Lunes a domingo:	De 14.30 a 21.30 horas
Turno de noche:	Lunes a domingo:	De 21.30 a 7.30 horas

Artículo 13. Descanso Semanal.

Todos los trabajadores que trabajen en fin de semana, descansarán los jueves y viernes anterior o lunes y martes posterior de forma alternativa según corresponda, las dos siguientes semanas se trabajará de lunes a viernes, descansando dos fines de semanas consecutivos, siendo el mismo criterio de festivos.

En aquellos casos excepcionales y reconocidos de derecho a turno fijo, se trabajará un fin de semana sí y otro no, aplicándose el mismo criterio de trabajo y descansos semanales que el turno rotatorio. Los festivos tendrán el mismo criterio de trabajo y descanso que los fines de semana.

Todo personal encuadrado en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanal, salvo el turno de noche, que descansarán alternativamente 4 días en una semana y 3 días en la siguiente como se establece en el artículo 10 Apdo. D).



a) El personal que trabaje en días festivos y coincida con su día de descanso, la empresa le otorgará 1 día más de descanso, que se podrá disfrutar en los ocho días siguientes, según la necesidad del trabajador y salvo acuerdo entre las partes (Trabajador- Empresa) se podrá disfrutar en otra fecha. Asimismo devengará un plus de 25,00 euros cotizables a la seguridad social en los 14 festivos del año.

b) Los descansos de los festivos estarán recogido en cuadrante, se podrá realizar cambios de los descansos entre trabajadores y la Empresa de mutuo acuerdo.

c) El trabajador/a que hallándose de descanso dominical o festivo sea requerido por la empresa, será retribuido/a por una cantidad salarial equivalente a un día de sueldo completo o a un día descanso, además del descanso estipulado si se tratara de un Festivo, en el supuesto de este caso siempre tendrá que haber acuerdo por ambas partes.

Artículo 14. Vacaciones

Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones retribuidas con el salario base más antigüedad, complemento de asiduidad, transporte, plus de especialidad (si lo tuviera) y nocturnidad (si lo tuviera), que se disfrutara preferentemente entre julio y septiembre de cada año, salvo acuerdo entre Empresa-trabajador, en cuyo caso se podrá disfrutar en otra fecha.

a) Los trabajadores/as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro trabajador/ a de la misma categoría la fecha del disfrute de la mismas, previa comunicación a la empresa.

b) El disfrute de las vacaciones no dará comienzo ni en domingo ni en festivos.

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

d) Aquellas personas que se encuentren en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúe en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del período vacacional general.

El párrafo anterior no será de aplicación en el supuesto que el trabajador durante el disfrute de las mismas tenga un ingreso hospitalario superior a 6 días en cuyo caso, las vacaciones se interrumpirán disfrutándose los días en que coincidan ambas situaciones, (ingreso hospitalario y vacaciones), fuera del período vacacional general y dentro del mismo año.

Artículo 15. Permisos Retribuidos y Licencias.



Se establece los permisos y licencias con derecho a remuneración que se describen en los artículos siguientes. Deberán ser notificados por el trabajador/a". Previo aviso y justificación, previa o posterior que correspondan se disfrutarán con la autorización de la empresa. En todo caso, la denegación se motivará por escrito y se notificará al trabajador interesado. Será de aplicación tanto al personal fijo como al temporal.

a) Matrimonio o pareja de hecho legalizada e inscrita en el registro, el trabajador tendrá derecho veinte días retribuidos.

b) Por muerte, enfermedad grave, cesárea, ingreso hospitalario e intervención quirúrgica con aplicación de anestesia general o epidural del cónyuge, pareja de hecho e hijos: 3 días si se produce en la misma localidad y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

c) Por muerte, enfermedad grave, cesárea, ingreso hospitalario e intervención quirúrgica con aplicación de anestesia general o epidural de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos 3 días si se producen en la misma localidad y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto. Para tíos y sobrinos, todos ellos por consanguinidad, un día si se produce en la misma localidad y dos si se necesita hacer un desplazamiento al efecto. Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos en este artículo.

d) Para concurrir a exámenes universitarios, el día anterior al mismo y el día de éste. Si fueran exámenes académicos, el mismo día del examen. Y para el examen del permiso de conducir, el tiempo necesario para la ejecución de las pruebas.

e) Alumbramiento del cónyuge o en su caso persona que conviva de manera estable con el trabajador: 3 días si se producen en la misma localidad y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

f) Por robo o incendio del domicilio, 2 días.

g) El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de cabecera y especialistas para acompañar al cónyuge o pariente de hasta primer grado de consanguinidad, con un máximo de 35 horas anuales.

h) 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 laboral al comienzo o al final de la misma.

El trabajador/a que ostente el derecho previsto en el punto anterior podrá optar por sustituir dicho tiempo por 30 jornadas completa continuada de permiso. La fijación de las fechas de utilización de esta jornada de permiso será facultad de la trabajadora dentro del permiso de los 16 meses de edad del hijo/a. La trabajadora



que opte por esta modalidad deberá comunicar su decisión a la empresa con un plazo no inferior a quince días del comienzo de su utilización.

i) Por el traslado de domicilio se tendrá derecho a 2 días si el traslado es dentro de la misma localidad y 4 días si es localidad distinta.

j) Un día de descanso en caso del matrimonio y comunión de un hijo, que tendrá que coincidir con el día de la ceremonia.

k) La jornada laboral se reducirá en una hora diaria en los siguientes casos: jueves y viernes Santo; jueves al domingo de feria, y 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero. Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodos distintos.

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

Artículo 16. Excedencias

En cuanto a las excedencias se hace expresa remisión a lo previsto en la legislación vigente, con las siguientes salvedades:

a) Permiso sin sueldo.

El trabajador tendrá derecho a diez días de disfrute sin sueldo, que como máximo solo se podrán disfrutar 3 días consecutivos, del mismo modo la empresa se hará cargo de la Seguridad Social y solo retendrá la parte proporcional del salario base y complementos.

Estos días deberán solicitarse por escrito con al menos 3 días de antelación y con 5 días en el caso de que coincidan en sábado, domingo o festivo.

b) Excedencia voluntaria:

Todo trabajador/a fijo con una antigüedad en la empresa a un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia con reserva del puesto de trabajo de duración mínima de tres meses y máxima de cinco años, a cuya finalización y siempre que el trabajador/a lo solicite con una antelación mínima de quince días, podrá reincorporarse al trabajo, o bien prorrogar la excedencia por el tiempo que el trabajador/a solicite nuevamente.

c) Maternidad (De acuerdo con lo establecido en el art. 46 de estatuto de los trabajadores/as).

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando 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 período de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo 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.

d) 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/a por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

El trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales del cese en la función.

e) Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial por un periodo mínimo de quince días y máximo de 6 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/a una sola vez cada año natural, debiéndolo solicitar con al menos 7 días de antelación. Durante el tiempo de vigencia de esta excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

Artículo 17. Retribuciones Salariales

Las retribuciones salariales del personal se compondrán del salario base, más los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador y al trabajo realizado, que a continuación se recogen. Las retribuciones serán proporcionales al número de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 18. Estructura Salarial

Los complementos salariales se fijan en función de la circunstancia relativa a las condiciones personales del trabajador/a y al trabajo realizado.

Se establecen los siguientes complementos salariales, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

a) Complementos salarial en función de las condiciones personales del trabajador:
Complemento de antigüedad.

b) Complementos en función del trabajo realizado:

a. Complemento de especialidad.

b. Complemento de asiduidad.

c. Complemento de rotación.

d. Complemento hospitalario.

e. Complemento de nocturnidad.

f. Complemento horas extraordinarias.

c) Pagas extraordinarias.

d) Otros conceptos retributivos:

Complemento de transporte.

Complemento de antigüedad:

Los trabajadores/as fijos disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, consistente en un aumento periódico del 4% del salario base en cada momento, por cada quinquenio de servicio activo en la empresa, con un máximo de 4 quinquenios.

Los trabajadores que en concepto de complemento de antigüedad esté cobrando una cantidad superior al a que resulte de aplicación a lo anteriormente previsto, continuarán percibiendo dicha cantidad, hasta que la misma sea superada en cuantía por la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Complemento de especialidad:

En atención a la especialidad de trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual, conforme a la cuantía que figura en los anexos salariales de este convenio.

Complemento de asiduidad:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un complemento de asiduidad mensual

según tabla salarial, en proporción al tiempo trabajado y a las asistencias al trabajo, perdiéndose el mismo en 6 euros cuando el trabajador no trabaje un día en el centro, en 15 euros cuando sean 2 días, 20 euros cuando sean 3 días, 30 euros cuando sean 4 días, 45 euros cuando sean 5 días y en su totalidad cuando sean o no laborales 6 días, excepto en los casos de vacaciones, accidentes, sean o no laborales y permisos y licencias autorizados en este convenio, en los que se cobrará en su totalidad.

Complemento de rotación:

Los trabajadores que tengan asignado el turno rotatorio, tendrán derecho a percibir un complemento de rotación mientras este en el turno rotatorio, incluso en vacaciones y tendrá la subida que el resto de complementos.

Complemento hospitalario:

Los trabajadores/as percibirán un complemento hospitalario por prestar sus servicios en dichos centros y cuyas cuantías mensuales serán las que establezcan las tablas de retribuciones anexas.

Complemento de nocturnidad:

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 h. y las 6.00 h. Dicho plus será del 30% del salario base mensual.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias.

Paga extraordinaria de Navidad: consiste en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará entre el 1 y el 15 de diciembre, dicha paga se devenga de julio a diciembre del mismo año.

Paga extraordinaria de verano: consistente en el 100% del salario base más antigüedad y se abonará del 1 al 10 de julio, dicha paga se devenga de enero a junio del mismo año.

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

Las pagas extras comprenderán, además del salario base más antigüedad, el 100% de los complementos retributivos: asiduidad, hospitalario y transporte. Respecto de los complementos por nocturnidad y rotación se incluirán en las pagas en aquellos casos en que el trabajador este adscrito al turno nocturno o sistema rotativo durante el periodo de devengo de la paga correspondiente.

Dichos conceptos de complementos empezaran a devengarse en las pagas extras a partir del 1 de enero de 2010.



Artículo 20. Complemento de Transporte

Todo el personal percibirá por este concepto un complemento salarial según tabla salarial como compensación a los gastos que se generan por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador a su centro de trabajo.

Artículo 21. Plus bolsa no-Enfermedad.

Se establece una bolsa de no-enfermedad de 1.475 euros en el 2012 y 2013. Dicha bolsa se repartirá proporcionalmente entre los trabajadores que no hayan estado en situación de baja por incapacidad laboral o enfermedad común durante todo el año natural.

Dicha bolsa se devengara del año anterior y se abonara del 1 al 15 de enero.

Artículo 22. Horas Extraordinaria

Todo el personal adscrito a este centro no tendrá la obligación de realizar horas extraordinarias, a excepción que sea para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinario y urgentes(causa de fuerza mayor).

Las horas extraordinarias se abonaran con una retribución incrementada en un 75% del valor de las horas ordinarias.

Artículo 23. Pagos de Salarios.

Como norma general el pago de los salarios se efectuará del 1 al 2 de cada mes a través de las sucursales de cada trabajador/a.

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

Artículo 24. Anticipos Salariales.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual. Dicho anticipo se entregará a cada trabajador/a los días 15 de cada mes.

Artículo 25. Uniformes

La empresa facilitará uniformes al personal de acuerdo con lo siguiente:

a) Mujeres: Dos pares de zapatos antideslizantes y dos pijamas al año, debiendo estar la blusa abotonada por delante.





b) Hombres: Dos pares de botas homologadas por la C.E.E. (Comunidad Económica Europea), dos camisas y dos pantalones

al año, una chaqueta o jersey para invierno, y un traje de agua cada dos años siempre y cuando no se deterioren antes.

c) Una prenda de abrigo para mujeres y personal de exteriores:

Mujer: Una rebeca cada dos años.

Hombres y personal de exteriores: Cazadora o similar con las características que se acuerde con el Comité de Empresa.

La fecha límite para la entrega de dichos uniformes será: la de verano en marzo, y la de invierno en septiembre. Para la reposición de las prendas deterioradas no habrá fecha, avisando como mínimo 48 horas antes.

Artículo 26. Jubilación Anticipada

Se reconoce a todo el personal afectado por este convenio el derecho a la jubilación anticipada a los 64 años, en los términos y con las consecuencias que prescribe el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y en dicho sentido, la empresa mientras el citado

Decreto continúe en vigor se compromete a sustituir a aquel trabajador que solicite al cumplir los 64 años la jubilación, sobre la base de dicho R.D., por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

El trabajador/a que tenga en el centro una antigüedad mínima de 2 quinquenios, y se jubile durante la vigencia del presente convenio, percibirá la cuantía que se indica a continuación:

Jubilación a los 60 años:	8 mensualidades con todos sus conceptos
Jubilación a los 64 años:	6 mensualidades con todos sus conceptos
Jubilación a los 65 años:	7 mensualidades con todos sus conceptos

Artículo 27. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de seguridad social y del artículo 12.6 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 la jornada en el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando se junten los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad, que



no podrá ser inferior a los 60 años.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

La empresa estudiara la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de 30 día. 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 30 día.

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 todas las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, a modo no limitativo: jornada de inferior duración, distribución de jornada, pago del salario etc.

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

Al trabajador que acceda a este tipo de jubilación parcial, el 15% 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 25 años de cotización en su vida laboral.

Artículo 28. Accidente Laboral, Enfermedad Profesional e Incapacidad Temporal

En los supuestos de accidente laboral, enfermedad profesional, la empresa abonará a los trabajadores el 100% de sus conceptos retributivos, (salario base más todos los complementos), desde el primer día de la baja. Se complementará el 100% de todos los conceptos retributivos durante los primeros 60 días de la baja en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica hospitalaria pública debiendo el trabajador acreditar la concurrencia de esta causa mediante informe o certificado emitido por el centro hospitalario de la Administración.

Artículo 29. Fondo de Asistencia Social

Se crea un Fondo de Asistencia Social consistente en la cantidad de 4.9 euros para el 2012 y 2013. Dicho importe se le hará entrega al Comité de Empresa para su administración al principio de cada año, en el mes de enero.

Artículo 30. Créditos Laborales

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de créditos laborales, dispondrá de 6.695 euros para el año 2009, 6.895 euros para el año 2010 y 7.100 euros para el año 2011 para conceder dichos créditos entre los trabajadores que así lo solicite.

Cada crédito se concederá en su caso, hasta la cantidad máxima de 600,00 euros, y deberá ser reintegrado a la empresa en un plazo no superior a seis meses.

La cantidad entregada como crédito no será nuevamente disponible, en tanto no haya sido saldada en su integridad. Conforme dicha cantidad se vaya devolviendo por los trabajadores, automáticamente se irían concediendo nuevos créditos a los trabajadores/as que los vayan solicitando.

Artículo 31. Seguro de Accidente Laboral

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro por importe de 18.540,37 euros por cada trabajador/a, para los supuestos de accidente laboral del que se derive la muerte o la invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.

En los supuestos en que la empresa no tuviese cubierta dicha póliza, y en el caso de siniestro en las circunstancias expuestas, se verá obligada a abonar al trabajador/a o derecho habientes, la cantidad de 12.380,84 euros.

Artículo 32. 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 mensualmente las horas de comité de empresa por uno o más de sus miembros. La empresa cubrirá las necesidades en el servicio derivadas de dichas horas.

b) Se constituirán secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S.

Artículo 33. Faltas y Sanciones

En materia de faltas y sanciones será de aplicación lo establecido en los artículos 39, 40, 41, 42, 43 del actual Convenio Colectivo Provincial para el sector de limpieza de Edificios de Locales de Sevilla.

Artículo 34. Comisión Paritaria

En aplicación de lo establecido en el art. 85.3 Apdo. 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/as, que podrán ser asistidos por asesores de cada una de las representaciones.

Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as.

Las decisiones que no sean aprobadas por la mayoría mencionadas carecerán de validez, por consiguiente, las partes para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos y judiciales correspondientes.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, el del Hospital de la Merced, Avda. de la Constitución, n.º 2 de Osuna (C.P.41640).

Artículo 35. Clasificación Profesional y Ascensos

Clasificación profesional:

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la

Ordenanza Laboral para las Empresas de Limpieza de Edificios y Locales en todo lo relativo al personal Directivo, Técnico Titulado, Administrativo, Mandos Intermedios, Subalterno y Personal de Oficios Varios.

Lo recogido en el párrafo anterior será de aplicación hasta que la Ordenanza Laboral mencionada sea sustituida por una norma o acuerdo de ámbito nacional.

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

a) Operario de limpieza:

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, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

b) Operario especializado:

Es aquel obrero, 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, mayor de dieciocho años, que con la 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.

d) Responsable de equipo:

Es quién realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de operario de limpieza.

e) Encargado de grupo o edificio:

Es el que tiene a su cargo el control de trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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



Cuarto.— Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

Ascensos:

El personal obrero 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 36. Seguridad y Salud Laboral

a) Con el objeto de impulsar la motivación e integración de los trabajadores /as en esta materia, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que tendrá asignada como funciones las 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 reuniones médicas para las personas mayores de 45 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.

d) La Empresa estará obligada a escoger Mutua o Centro asociado con residencia en la localidad del Centro de trabajo, que contengan especialistas para facilitar la asistencia a los trabajadores.

Artículo 37. Adscripción del Personal

Al término de la concesión de un contrato de limpieza, los trabajadores/as de la empresa causarán alta en la nueva titular de contrato, quien le respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista.

a) Los trabajadores adscritos al Hospital de la Merced de Osuna no podrán ser

trasladados fuera de su Centro de trabajo, ni a otro de la empresa, salvo acuerdo de ambas partes.

b) A la firma del presente Convenio se establece una plantilla a jornada completa en el Hospital de la Merced de Osuna, exceptuando que el Centro sufriera algún tipo de ampliación de sus Instalaciones y concertado con el cliente, debiendo en este caso incrementar la plantilla en función de las necesidades que requiera dicha ampliación. La plantilla será subrogada en su totalidad según establece el art. 12 del Convenio Provincial de Limpieza de Sevilla.

Disposición transitoria única:

La ampliación de plantilla reconocida el artículo nº 9 del anterior convenio colectivo para el año 2010, y recogida en el artículo nº 10 del actual Convenio Colectivo no será exigible hasta que no se produzca la nueva Adjudicación del Contrato Administrativo afecto a los Servicios de Limpieza del centro Hospitalario.

Cláusula adicional I:

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

b) En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Interno se estará a lo dispuesto en el (acuerdo marco estatal de limpieza de edificios y locales, al convenio de limpieza de edificios y locales de Sevilla, así como al resto de la Legislación Laboral aplicable).

Tabla de retribuciones para el año 2012 y 2013

	Salario Base 12 meses	Pagas 3 pagas	C. Especialidad 15 meses	C. Asiduidad 15 meses	C. Transporte 15 meses	C. Hospitalario 15 meses	Plus rotación15 meses	Total Anual
Categorías								
Mandos intermedios								
Encargado General	795,03	795,03	56,26	104,88	67,89	102,47	17,87	16117,85
Responsable Equi.	795,03	795,03	56,26	104,88	67,89	102,47	17,87	16117,85
Personal obrero								
Especialista	795,03	795,03	56,26	104,88	67,89	102,47	17,87	16117,85
Limpiador/a	795,03	795,03		104,88	67,89	102,47	17,87	15442,74



Eurolimp, S.A. Limpieza Hospital de la Merced (Osuna) (Antes Valoriza Facilities, S.A.U.)

BOP 291, 17 de diciembre del 2012

Página 21 de 21

