



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: DE CENTRO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA CLECE S. A Y SUS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO VALME DE SEVILLA

Expediente: 41/01/0003/2024

Fecha: 26/01/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: FRANCISCO SANCHEZ ORTIZ

Código 41005101012007.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa (centro de trabajo CLECE S.A., y los trabajadores de la limpieza del Hospital Universitario Valme Sevilla) (cod 41005101012007), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01- 2024 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), 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 (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de Empresa (centro de trabajo CLECE S.A., y los trabajadores de la limpieza del Hospital Universitario Valme Sevilla) (cod 41005101012007), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE
TRABAJO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA CLECE, S.A. Y SUS
TRABAJADORAS/ES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE
VALME DE SEVILLA.**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones laborales, sociales y económicas, entre la empresa CLECE, S.A. y las/os trabajadoras/es adscritas/os al servicio de limpieza que prestan servicio en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DE VALME.

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

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL

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

En la actualidad, y mientras se mantengan las actuales condiciones y circunstancias del servicio de limpieza del Hospital Universitario de Valme, el número total de personas trabajadoras en plantilla es de 120, fijos. En el caso de que las condiciones o circunstancias del servicio de limpieza se modificasen en cuanto a número de metros cuadrados a limpiar, se adecuará el número de trabajadoras/es en plantilla a las modificaciones establecidas.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio colectivo, se extenderá desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, con al menos 2 meses de antelación al término de la vigencia inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, mantendrán su vigencia todas las cláusulas y articulado normativo del mismo.

Artículo 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

La organización práctica y técnica del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de

la Dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que les corresponda a ésta o a sus representantes legales, el Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales, si los/as hubiere, tendrán las competencias señaladas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

De producirse una vacante en un servicio, en caso de que la empresa considere necesario cubrirlo, lo hará con personal de plantilla atendiendo al orden de antigüedad en su solicitud, salvo valoración negativa de la empresa para el desarrollo de la actividad a cubrir, en cuyo caso se informará al Comité.

Artículo 5.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Queda constituida una comisión paritaria compuesta por un miembro de cada sindicato que tenga representación en el comité de empresa para actuar en nombre de los/as trabajadores/as, y dos miembros en representación de la empresa, que deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio con las siguientes funciones:

- a. Interpretación de los preceptos del presente convenio.
- b. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- c. Mediar o conciliar en su caso, a instancia de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo pueda suscitar la aplicación del presente convenio.
- d. Aquellas funciones que se deriven de lo estipulado en el presente texto.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de una semana, pudiendo estar las partes asistidas de los asesores que estimen oportuno, con voz pero sin voto.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por unanimidad, caso de que este hecho no ocurriese, las partes para solventar las discrepancias que pudiesen existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

De las reuniones de la comisión se levantará acta, a ser posible durante el transcurso de las mismas y en cualquier caso antes de 48 horas de su finalización, su contenido tendrá la misma fuerza de obligar que lo dispuesto en el presente convenio.

CAPITULO II CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 6.- PERIODO DE PRUEBA

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

- Grupo Profesional I: 6 meses
- Grupo Profesional II: 3 meses
- Grupo Profesional III: 2 meses
- Grupo Profesional IV: 1 mes

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Cuando se contrate de nuevo a un/a trabajador/a que haya permanecido anteriormente vinculado/a a la empresa, desempeñando las mismas funciones, en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido/a a período de prueba.

Durante el periodo de prueba la resolución contractual podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho periodo y si el/la trabajador/a lo ha superado a juicio de la empresa, aquel o aquella adquirirá el carácter con el que haya sido contratado/a, computándose a efecto de su antigüedad en la empresa el periodo de prueba.

Artículo 7.- INGRESOS Y CAMBIOS DE TURNO

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

1. El personal de nuevo ingreso que haya de incorporarse al centro de trabajo provendrá de la BOLSA DE TRABAJO creada a tal efecto, por estricto orden de antigüedad y sin intervención de ETT. Este personal tendrá preferencia sobre cualquier otro, para cubrir los puestos vacantes en la plantilla, ya sea provisional o definitivamente. El personal de nuevo ingreso en el centro de trabajo lo hará en el turno de tarde. Cuando por necesidades del servicio haya que cubrir puestos de trabajo en el turno de mañana con el personal de contrato, se hará por el orden de enumeración que conste en la “bolsa” del personal que trabaje en ese momento. Cuando haya que cubrir una plaza, sea de nueva creación o que se produzca en cualquier momento, se hará con la primera de la lista. Si en un momento coincidiera que el/la primero/a de la bolsa estuviera trabajando como eventual en la empresa, éste/a pasaría a condición de fijo/a de plantilla y el tiempo que le restase a este/a para finalizar su contrato eventual será para el/la siguiente trabajador/a que estuviese disponible en ese momento. El personal de la “Bolsa de trabajo”, podrá mantenerse en situación de NO DISPONIBLE, por periodos mensuales pudiéndose prorrogar esta situación un máximo de doce meses, dentro de un año natural, sin perder su antigüedad en ella, siempre y cuando pida dicha incorporación con un mes de antelación a la finalización de la situación de no disponible. Si se pasara dicho plazo, el/la trabajador/a pasaría a ocupar el último lugar en la bolsa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior. Este personal podrá rechazar hasta un máximo de tres contrataciones al año, si se producen más de tres rechazos se excluirá de la bolsa de trabajo, siendo supervisado por el Comité.

El personal de ésta bolsa está obligado/a a realizar el curso de formación de limpieza que organiza la empresa, hasta obtener el diploma. Esta bolsa se abrirá y cerrará a instancia de la empresa y del comité.

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

Las vacantes que se produzcan por el motivo que fuere: jubilación, I.T., maternidad, etc., en los turnos de mañana y noche, se cubrirán con el personal que lo solicite, por estricto orden de antigüedad de la **solicitud**. La lista elaborada a tal efecto será hecha pública comunicándose por escrito y expuesta en el tablón de anuncios por parte de la Empresa. El cambio de turno se comunicará con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que por circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa no pueda cumplirse el citado plazo.

Cuando por necesidades organizativas, la empresa precise destinar personal del turno de mañana al de tarde, lo hará según la disponibilidad que haya en cada momento en orden inverso a la antigüedad en la empresa, informando al Comité.

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

Artículo 8.- CENSO

En el primer mes de cada año la Empresa entregará al Comité de Empresa una relación del personal de plantilla, con indicación de: nombre y apellidos, D.N.I., antigüedad en la empresa, categoría profesional, turno, orientativamente servicio donde presta su trabajo y tipo de contrato. La citada relación se expondrá en el tablón de anuncios del centro para poder formular reclamación sobre la misma, tanto las/os trabajadoras/es disconformes, como el Comité de Empresa.

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

Artículo 9.- CESES

Las/os trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, según su categoría:

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

Recibido el preaviso con la antelación indicada, la empresa vendrá obligada a entregar la liquidación final en el momento de extinguirse el plazo de preaviso. El incumplimiento de esta obligación empresarial dará derecho al trabajador/a a ser

indemnizado/a con el importe de dos días por cada día de retraso en la liquidación, siempre que el/la trabajador/a haya preavisado con la antelación debida.

Si el incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la antelación indicada impidiese su sustitución y causase quebranto a la empresa, dará derecho a ésta a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

El cese del personal eventual y del interino o de cualquier otro de duración determinada en los plazos previstos, no exige preaviso ni da derecho a indemnización alguna a favor del trabajador.

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

CAPITULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD.

Artículo 10.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

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

GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DIRECTIVO

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren titulación académica y formación profesional de grado superior, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento, mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial.

GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren una formación académica de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión completada por formación específica en el puesto de trabajo. Ejecutan bajo supervisión, con un alto grado de autonomía y responsabilidad, trabajos que exigen hábito e iniciativa, caracterizándose normalmente por el mando y supervisión sobre un colectivo determinado de trabajadoras y trabajadores, pudiendo ser ayudadas/os por otra/o u otras/os trabajadoras/es.

GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Se encuadran en éste Grupo aquellas Categorías que requieren una formación académica elemental o de grado medio, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión completada con experiencia adquirida. Ejecutan bajo supervisión, con iniciativa, autonomía y responsabilidad, tareas administrativas, organizativas, informáticas y, en general, las específicas de puestos de

oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, productiva o auxiliar, que comporten atención a las personas y organización administrativa de la oficina.

GRUPO IV: PERSONAL OPERARIO

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

Artículo 11.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

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

1. Grupo Profesional I

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

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

2. Grupo Profesional II

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

Encargado/a de Grupo o Edificio: El empleado o empleada que, bajo la supervisión del Encargado/a General, tiene como misión la inspección de los servicios del centro y recoger la información oportuna para su traslado al mismo/a, teniendo entre sus tareas, organizar el personal que tenga a su disposición de forma que sus rendimientos sean normales y eficientes. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos. Emitir informes para su traslado al encargado/a general o superior jerárquico sobre los rendimientos del personal, calidad del servicio, anomalías observadas e incidencias en el servicio.

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

3. Grupo Profesional III

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

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

4. Grupo Profesional IV

Especialista.- El empleado o empleada que realiza funciones de limpieza con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplica racionalmente para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor/a limpiador/a.- El empleado o empleada que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo que se trate realiza indistintamente las tareas del personal de limpieza, y las correspondientes a un/a conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse a los diversos lugares, o para cualquier otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución de materiales o transporte en general.

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

limpiador/a, valiéndose de los instrumentos y mecanismos necesarios para el desarrollo de las funciones.

Limpiador/a.- El empleado o empleada que, entre otras tareas de limpieza, realiza las de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, techos, mobiliario, etc., de locales, recintos, y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, sin que requieran para la realización de dichas tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Peón.- El empleado o empleada encargado/a de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Artículo 12.- MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

Las personas trabajadoras que realicen todas las funciones específicas, determinadas y propias de una categoría profesional superior, durante más de tres meses en el periodo de un año, consolidará dicha Categoría Profesional una vez transcurrido el plazo indicado, sin perjuicio de que desde el momento en que desempeñe tales funciones, serán remuneradas con la retribución propia de esa categoría superior.

Cuando se desarrollen trabajos de superior categoría en tiempo inferior a la duración de la jornada, pero que suponga al menos el 50% del total, dicha retribución se efectuará por la totalidad de la misma. Cuando el tiempo fuera inferior al 50% de la duración de la jornada, se abonará el tiempo real empleado. Dichas remuneraciones quedarán fijadas en la nómina correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisará destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

Artículo 13.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Todo el personal afectado por el presente convenio, salvo aquellas personas cuya modalidad de contratación indique lo contrario, está adscrito al centro de trabajo Hospital Universitario de Valme de Sevilla, por lo que la empresa no podrá cambiarlo o cambiarla de centro bajo ningún concepto.

Artículo 14.- PROMOCIÓN

El personal operario afectado/a por el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a acceder a las vacantes de distinta o superior categoría que la empresa, necesite cubrir.

Para regular y decidir respecto de las/os trabajadoras/es interesadas/os en cubrir las citadas vacantes, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el Comité que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no existan diferencias entre el personal masculino y femenino, que se considerarán iguales a todos los efectos.

CAPITULO IV JORNADA, FESTIVOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 15.- JORNADA, CUADRO HORARIO Y CUADRANTES

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

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

- Horario turno mañana de 8:00 a 15:00
- Horario turno tarde de 15:00 a 22:00
- Horario turno noche de 22:00 a 08:00

2. Los turnos de mañana y tarde contarán con tres grupos distintos y con dos el turno de noche:

- Turno de mañana: M-1, M-2, M-3
- Turno de tarde: T-1, T-2, T-3
- Turno de noche: N-1, N-2

Para un correcto funcionamiento del servicio del turno de noche hay que mantener el 100% de trabajadores para dicho turno, que actualmente son de tres personas.

3. Por necesidades específicas del servicio de limpieza del centro existen cuatro turnos especiales que son los siguientes:

- 5:00 a 12:00: LIMPIEZA DE EXTERIORES
- 6:00 a 13:00: IMPREGNACION DE MOPAS Y BAYETAS
- 7:00 a 14:00: ENTRADA PRINCIPAL
- 14:00 a 21:00: SOLAPE QUIROFANO

Para pasar a los turnos especiales de MAÑANA tendrán prioridad las personas trabajadoras adscritas al cuadrante del turno de mañana.

B) COMPUTO HORARIO

- 31 días de vacaciones.
- 14 festivos.
- 4 o 5 festivos de libre disposición (descansos generados por trabajar festivos)
- 5 días de asuntos propios.
- 96 descansos semanales.
- días de guardia adicional no trabajados.

Resultando 211 ó 213 días de trabajo efectivo anual según guardia. El cómputo se realizará antes del 1 de Julio, y el disfrute del descanso del personal se realizará dentro del año en curso.

Para los turnos de noche N1 y N2 no se realizará el cómputo, según acta del 6 de Octubre de 2017, sino que sólo hay que verificar que el personal cumple su cuadrante anual conforme a lo dispuesto en el apartado D) de este artículo.

C) Distribución de la jornada en horario de mañana y tarde:

Primera semana: los grupos M-1 y T-1, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Segunda semana: Los grupos M-2 y T-2, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Tercera semana: Los grupos M3 y T-3, trabajarán la semana completa, es decir de lunes a domingo, descansando la mitad de cada grupo el jueves y viernes de esa misma semana y la otra mitad el lunes y martes de la siguiente semana. Los restantes grupos trabajarán de lunes a viernes, descansando el sábado y domingo.

Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre serán considerados como días de guardia adicional, y en ellos el número de personas trabajadoras que deberán laborar,

salvo circunstancias extraordinarias del servicio, será el mismo que los fines de semanas y festivos, de manera que:

- El día 5 de Enero, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Reyes. Las otras dos guardias descansarán.
- El día 24 de Diciembre, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Navidad. Las otras dos guardias descansarán.
- El día 31 de Diciembre, trabajará la Guardia que lo haga el festivo de Año Nuevo. Las otras dos guardias descansarán.

D) Distribución de la jornada en horario de noche:

Grupo N-1.- Primera semana: descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo. Segunda semana: descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves.

Grupo N-2.- Primera semana: descansará lunes, martes, viernes, sábado y domingo, trabajando miércoles y jueves. Segunda semana: descansará miércoles y jueves, trabajando lunes, martes, viernes, sábado y domingo.

Las trabajadoras y los trabajadores afectadas/os por el presente convenio podrán ausentarse de su puesto de trabajo 10 minutos antes de la hora de salida, para su aseo personal y cambiarse de ropa.

Artículo 16.- DESCANSO DE BOCADILLO

El tiempo de bocadillo será de treinta minutos considerados como tiempo efectivo de trabajo, comenzando para el turno de la mañana a las 10,30 h. para el personal que desarrolle su trabajo en el ala izquierda, y a las 11,00 h. para el personal del ala derecha.

Para el turno de tarde se harán dos turnos, el primero comenzando a la 18,00 h. y el segundo a las 18,30 h.

Artículo 17.- DESCANSO SEMANAL

Todo el personal encuadrado en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanales que se efectuará según se recoge en el Artículo 15 del presente texto, salvo el turno de noche que descansa alternativamente cinco días en una semana y dos en la siguiente.

Las/os trabajadoras/es que estando en situación de I.T., A.T., maternidad o paternidad, su fecha de alta se corresponda con el descanso semanal se incorporarán una vez haya disfrutado su descanso semanal, avisando siempre a la empresa el momento de su alta. Esta situación se respetará a la finalización de cualquier permiso retribuido, ya que se interpreta que su cuadrante se mantiene vigente durante las ausencias antes descritas.

Artículo 18.- FESTIVOS

Los/as trabajadores/as afectados por el ámbito de este convenio, disfrutarán de tantos festivos como contenga el calendario oficial.

Cuando por razones técnicas y/u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa, compensará a la persona trabajadora con descanso de dos días; uno de ellos figurará en su cuadrante; y el otro día restante se disfrutará a elección de la persona trabajadora, cancelándose dicho disfrute como fecha tope hasta el 31 de Diciembre de cada año.

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

2. Para la categoría profesional de limpiadores/as, no se podrán acumular más de ocho peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, tres para el turno de tarde y dos para el turno de noche.

3. Con respecto a la categoría profesional de Especialistas, Conductor/a-Limpiador/a, Peones Especialistas, y Peones, se podrá realizar una petición para el turno de mañana y otro para el turno de tarde. El/la trabajador/a tendrá que solicitarlo como mínimo con una semana de antelación, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, y la empresa contestará por escrito a esta petición.

El descanso compensatorio de un festivo trabajado, nunca se perderá por I.T., A.T. y vacaciones, en el momento señalado en el cuadrante para su disfrute, otorgándosele otra fecha distinta siempre dentro del año en que dicha compensación se genere.

Los festivos se trabajarán de forma rotativa entre los grupos de los tres turnos.

Artículo 19.- VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales, no sustituibles por compensación económica, será de 31 días naturales.

Se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y sin preferencia alguna en razón de la antigüedad. De tal manera que, el personal que un año las disfrute en julio, al siguiente las disfrutará en septiembre y al siguiente en agosto, y así sucesivamente, retribuidas con el salario base más antigüedad, complementos de asistencia, plus hospitalario y plus de especialidad.

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

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

Fuera del período estival establecido anteriormente, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán disfrutar siete días naturales continuados, de los

cuales dos de ellos tienen que coincidir con descanso en el cuadrante, y con los siguientes condicionantes:

- Podrán solicitarlo un máximo de 6 trabajadores al año para situaciones concretas de fuerza mayor.
- Simultáneamente no podrán coincidir de vacaciones fuera de verano más de 2 personas.
- No se podrán disfrutar en los meses de enero ni de diciembre.
- Tendrán que ser solicitadas con 1 mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentre en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones, y continúen en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T. que coincidan con su periodo vacacional se disfrutarán fuera de los meses de vacaciones establecidos en este convenio. Igualmente si la situación de I.T. se produjera una vez iniciadas las vacaciones, estas se interrumpirán, siempre que tenga lugar un ingreso hospitalario superior a seis días, operando el disfrute de las mismas según el párrafo anterior.

Artículo 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Las personas trabajadoras, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que seguidamente se relaciona. Con independencia del preaviso, es obligatoria la justificación posterior mediante documento oficial y acreditativo del hecho en cada uno de los supuestos. La falta de justificación dará lugar al descuento de las horas dejadas de trabajar, con independencia de las sanciones disciplinarias a que hubiera lugar. Las licencias se disfrutarán desde el momento en el que se produzca el motivo que la justifica, sin que pueda demorarse su disfrute.

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

hospitalización, intervención quirúrgica o cesárea. En el supuesto de que se produjese fuera de la provincia, el plazo será de 5 días.

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

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

4) Por el tiempo indispensable, para acompañar a descendientes de primer grado con discapacidad o grado de dependencia reconocido, a consulta médica de especialistas del Servicio Público de Salud.

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

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

7) Un día por matrimonio de un hijo/a de la persona trabajadora.

8) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

11) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. A la reincorporación del trabajador presentará copia válida del certificado que acredite la asistencia y tiempo de permanencia.

12) El personal tendrá derecho a disfrutar de cinco días de asuntos propios. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse en días laborables, sábados, domingos y festivos y de común acuerdo con la Empresa, siempre y cuando se soliciten al menos con una semana de antelación. No se podrán acumular más de cinco peticiones para un mismo día, tres para el turno de mañana, dos para el turno de tarde y el turno de noche.

La solicitud de asuntos propios podrá realizarse sin necesidad de cumplir los 7 días de antelación siempre y cuando el motivo de dicha falta de preaviso sea algún supuesto de fuerza mayor que haya impedido el mismo. La fuerza mayor deberá quedar claramente justificada. Por fuerza mayor se entenderá los casos establecidos en el

punto 1 de este artículo, esto es, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

Para estos supuestos de fuerza mayor, de ser necesario, el cupo se ampliara a 1 persona más turno, pudiendo ser un total de 7, esto es, 4 en el turno de mañana y 3 en el turno de tarde y noche

Si mientras se disfruta de una licencia por cualquiera de los motivos expresados con anterioridad, se produce un nuevo motivo que de lugar a una nueva licencia, el/la trabajador /a deberá optar entre continuar con la licencia que venía disfrutando o disfrutar de la nueva licencia, no siendo posible la acumulación de licencias, bien sea por el mismo motivo o diferentes.

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

En los casos contemplados en el punto 1 y punto 2, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente al del suceso, salvo que el/la trabajador/a se haya ausentado de su puesto de trabajo con lo que empezará a contar desde ese día. En estos mismos casos, si coincide el suceso en día de descanso el permiso retribuido comenzará a partir del primer día hábil siguiente.

La jornada laboral se reducirá en una hora diaria durante la Feria de Sevilla. Si esta reducción horaria no se disfruta durante la Feria de Sevilla no podrá disfrutarse en período distinto.

Artículo 21.- PERMISO SIN RETRIBUCION

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a un permiso sin retribución por una vez al año y por un máximo de 6 meses, siempre y cuando lo soliciten con al menos 10 días de antelación. En el caso de que este permiso sea solicitado por mejora de empleo del/la trabajador/a su duración máxima será de doce meses. El/la trabajador/a podrá solicitar los seis meses sin necesidad de ser de forma continuada, por un período mínimo de 15 días.

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

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

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

Artículo 22.- EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

Artículo 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

Artículo 24.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIARES

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Las/os sucesivas/os hijas/os darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las/os trabajadoras/es para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismas/os, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

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

En las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos/as y familiares, el/la trabajador/a deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de su misma categoría o similar en un plazo no inferior a 1 mes de la terminación de la misma.

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

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

Artículo 25.- REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los siguientes supuestos:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Artículo 26.- PERIODO DE LACTANCIA

1. Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 12 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los/as progenitores/as en caso de que ambos trabajen.

2. Por otra parte, por decisión del progenitor/a que disfrute del permiso de lactancia, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al período de descanso maternal o paternal, incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho, en este supuesto, a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el/la niño/a cumpla los 9 meses.

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

Artículo 27.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUIDADO DEL MENOR

1. En el supuesto de parto la suspensión del contrato por cuidado del menor tendrá una duración de dieciséis semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicitara la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos/as, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los/as dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a. La suspensión de estas

diez semanas, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los/as dos adoptantes, guardadores/as o acogedores/as que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. Este artículo se aplicará en los términos dispuestos en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre), que expresamente dice lo siguiente:

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la

misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo .

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto

para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

CAPITULO V RETRIBUCIONES, CONCEPTOS SALARIALES Y PLUSES

Artículo 28.- CONCEPTOS SALARIALES:

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

Artículo 29.- SALARIO BASE

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción del salario base mensual que se establece en las tablas salariales anexas.

Las citadas cantidades se corresponden con la jornada completa, de manera que si el/la trabajador/a es contratado/a a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a la jornada pactada.

Para el año 2024 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 900,08 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio sería de 984,36 €.

Para el año 2025 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 1.004,04 €.

Para el año 2026 el salario base mensual para todas las Categorías contempladas en el convenio es de 1.024,12 €.

Para el pago de las/os trabajadoras/es que no presten servicio el mes completo, el cálculo se efectuará en proporción a los días naturales trabajados en el mes de que se trate.

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

Artículo 30.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las/os trabajadoras/es percibirán las siguientes gratificaciones como complemento periódico superior al mes:

- **PAGA DE NAVIDAD** consistente en 30 días de salario base, más antigüedad.

Se abonará del 1 al 20 de diciembre de cada año.

- **PAGA DE VERANO** consistente en 30 días de salario base, más antigüedad.

Se abonará junto con la nómina del mes de junio de cada año.

- **PAGA DE BENEFICIOS** consistente en 30 días de salario base. Se abonará junto con la nómina del mes de febrero del siguiente ejercicio.

Los devengos de las pagas de Navidad y Verano serán SEMESTRALES: la paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre. Y el de la paga de beneficios, ANUAL, del 1 de enero al 31 de diciembre, aunque su abono se realice en el año siguiente al de su devengo.

Artículo 31.- ANTIGÜEDAD

Las/os trabajadoras/es fijas/os disfrutarán de un complemento personal de antigüedad, consistente en un aumento sobre el salario base por cada trienio, con un máximo acumulado de SIETE TRIENIOS.

El importe mensual por trienio será el siguiente:

-Año 2024: 24,82 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el importe mensual por trienio sería de 27,14 €.

-Año 2025: 27,68 €.

-Año 2026: 28,24 €.

Artículo 32.- NOCTURNIDAD

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

Los trabajadores y las trabajadoras contratados/as específicamente para prestar servicios en el turno de noche, y aquellos/as que en la actualidad están adscritos/as específicamente a este turno percibirán en concepto de nocturnidad el 30% del salario base, incluidas vacaciones, por cuanto su trabajo es nocturno por propia naturaleza.

El personal que coyunturalmente realicen horas nocturnas percibirán un plus por hora nocturna trabajada en la siguiente cuantía:

-Año 2024: 1,15 €

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este plus por hora nocturna trabajada sería de 1,26 €.

-Año 2025: 1,28 €

-Año 2026: 1,31 €

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

Artículo 33.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA

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

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

Artículo 34.- COMPLEMENTO DE ESPECIALIDAD

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual conforme a las cuantías que figuran en la tabla anexa.

Artículo 35.- PLUS HOSPITALARIO

Se establece un plus mensual de carácter salarial, en razón de las peculiaridades del centro donde se prestan servicios derivados de la propia actividad por un lado y de la especial formación requerida, por otro.

El importe a percibir por este concepto será:

-Año 2024: 84,34 €/mes.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza

del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia el plus hospitalario sería de 92,23 €/mes.

- Año 2025: 94,08 €/mes.
- Año 2026: 95,96 €/mes.

Artículo 36.- COMPLEMENTO DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Las/os trabajadoras/es percibirán como compensación por los gastos de desplazamiento desde su domicilio particular al lugar de trabajo y viceversa, un plus extrasalarial por este concepto cuyo importe para todas las categorías profesionales será el siguiente:

-Año 2024: 1.138,48 €/año, siendo el importe de este complemento por día efectivamente trabajado de 5,08 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este complemento sería de 1.245,08 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,56 €.

-Año 2025: 1.269,98 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,67 €.

-Año 2026: 1.295,38 €/año, siendo el importe por día efectivamente trabajado de 5,78 €.

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

Artículo 37.- PLUS DE MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

Se establece un plus anual de carácter extrasalarial como compensación por los gastos a que el trabajador y la trabajadora ha de hacer frente para limpieza y conservación de vestuario, por importe de:

-Año 2024: 409,78 €/año.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia este plus sería de 448,14 €/año.

-Año 2025: 457,11 €/año.

-Año 2026: 466,25 €/año.

El periodo de devengo se producirá de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

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

Las/os trabajadoras/es que causen baja en la empresa se les liquidará en su finiquito la parte proporcional que les corresponda.

Artículo 38.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

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

-Año 2024: 44,73 € por cada domingo y festivo trabajado.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se abonaría por cada domingo y festivo trabajado el importe de 48,92 €.

-Año 2025: 49,90 € por cada domingo y festivo trabajado.

-Año 2026: 50,90 € por cada domingo y festivo trabajado.

Los días 1 y 6 de Enero, y 25 de Diciembre de cada año serán considerados festivos especiales, y si se trabajasen serán retribuidos cada uno de ellos a razón de:

-Año 2024: 47,85 €.

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se retribuirían en la cuantía de 52,33 €.

-Año 2025: 53,38 €.

-Año 2026: 54,44 €.

Artículo 39.- PLUS GUARDIA ADICIONAL

Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre de cada año serán considerados de guardia adicional, y si se trabajasen serán retribuidas a razón de 25,00 € cada una de ellas, salvo que coincidan estos días con un domingo, en cuyo caso sólo se abonará el plus de domingo correspondiente. Este importe se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 40.- GUARDERIAS

La empresa abonará a cada persona trabajadora fija o de contrato superior a dos meses de duración en concepto de ayuda por guardería el importe de 25,47 €. Este importe se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo.

Este importe se abonará mensualmente por cada hijo/a en edad de guardería, hasta su ingreso en preescolar, previa presentación de recibo factura, exceptuando los siguientes casos:

- Período de vacaciones anuales.
- Suspensión del contrato por cuidado del menor de cada hijo/a (maternidad/paternidad).
- Sustituciones inferiores a dos meses.

El abono de dicha compensación se extinguirá bien por alcanzar el/la menor la edad de ingreso en preescolar, bien por la extinción de la relación laboral de la madre o el padre con la empresa. En caso de que ambos/as progenitores/as trabajen en la empresa, el pago se le realizará a uno solo de ellos, que será aquél o aquella que justifique el gasto a compensar.

Artículo 41.- VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA

Sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, no podrán realizarse más de dos horas al día, diez al mes o cincuenta al año, con la remuneración que más adelante se define.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria, compuesta por los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Especialidad y Plus Hospitalario.

Artículo 42.- LIQUIDACION Y PAGO DEL SALARIO

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

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

Artículo 43.- ANTICIPO SALARIAL

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos salariales a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 % del importe del salario. El pago se efectuará el día 15 de cada mes, debiéndose solicitar por el trabajador al menos con 7 días de anticipación.

Artículo 44.- INCREMENTOS SALARIALES

1.- Para el año 2024: Subida salarial del 1% sobre todos los conceptos económicos, a excepción del plus por guardia adicional y la ayuda por guardería. TABLA SALARIAL ANEXO I

En el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca esta circunstancia se aplicaría la TABLA SALARIAL ANEXO II.

Para el año 2025: Se aplicará la TABLA SALARIAL ANEXO III.

Para el año 2026: Se aplicará la TABLA SALARIAL ANEXO IV.

2.- Además, en el caso de que entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de noviembre de 2024 comience a ejecutarse un nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, en el mes de diciembre de 2024 se realizaría un pago único a cada trabajador/a, no consolidable, en las cuantías que por categoría profesional y trienios se reflejan en la TABLA ANEXO V.

Este pago único tendría un período de devengo desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que comience a ejecutarse el nuevo contrato para la prestación del Servicio de Limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, hasta el día 30 de noviembre de 2024, y se abonaría conforme al número de días de alta en la empresa en este período de devengo y en proporción al porcentaje de jornada.

3.- Aquellas personas trabajadoras de la plantilla que se jubilen parcialmente sin haber percibido el pago único establecido en el apartado anterior, percibirán en el momento de su jubilación ordinaria una gratificación extraordinaria por jubilación conforme a la tabla establecida en el Anexo VI del presente convenio colectivo.

CAPITULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 45.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El presente convenio se regirá en esta materia por lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de la misma.

Artículo 46.- DELEGADO DE PREVENCIÓN

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

Al efecto de determinar el número de Delegadas/os se estará a lo dispuesto en el Artículo 35.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y al punto 3 del mismo Artículo, párrafo, a y b.

Las competencias y facultades de las/os Delegadas/os de Prevención, serán las reconocidas, en la Ley de Riesgos Laborales y las contenidas en este Convenio.

Artículo 47.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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

1. Que en la revisión médica anual, se realicen siempre que sea posible, las siguientes pruebas: HEPATITIS, COLUMNA Y MUÑECAS, ANALISIS DE DETECCION DE TBC, ANALISIS GENERAL, BIOQUIMICA (incluida la determinación del COLECTEROL Y

LIPIDOS) HEMOGRAMA, ESTUDIOS CARDIOVASCULARES Y ELECTROCARDIOGRAMAS.

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

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

Artículo 48.- PRENDAS DE TRABAJO

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

CALZADOS

- LIMPIADORAS/ES.- 2 pares de zapatos cerrados tipo ortopédicos.
- ESPECIALISTAS, CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A, PEON ESPECIALISTA, PEON.- Dos pares de zapatos por año (tipo/marca PANTER), y un par de botas de agua cada dos años. Las características de este calzado deberán de ser homologados para las tareas que con él se desarrolla.

UNIFORMES

- LIMPIADORAS/ES.- Consistente en prenda de vestir denominada “pijama”, de color blanco, se entregarán dos prendas al año, un polar de color azul cada dos años y una rebeca de color azul en el año que no se entrega polar. Así mismo, el personal que desarrollen su trabajo en la planta sótano y en los exteriores, se le hará entrega de un anorak de color azul cada tres años.
- ESPECIALISTA, CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A, PEON ESPECIALISTA, PEON.- Los uniformes estarán compuesto por **polo color GRIS CLARO**, pantalón **GRIS OSCURO** y **polar de color GRIS**, y se **entregará dos uniformes al año**. Así mismo, cada tres años se le hará entrega de un anorak, de color azul, traje completo resistente al agua, esta prenda deberá de ser homologada para desarrollar las pertinentes tareas en los días de lluvias en los exteriores.

La entrega de la ropa laboral se efectuará durante los tres primeros meses del año, constituyéndose un fondo mínimo al objeto de reposición por incidencia.

Antes de efectuarse la compra definitiva, la empresa presentará en el seno de Comité de Seguridad y Salud, diversos modelos al objeto de recabar su opinión, antes de elegir entre los propuestos.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL E INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, durante toda la duración de la baja, y de incapacidad temporal durante los 60 primeros días de ella, y siempre que requieran una hospitalización mínima de 48 horas, la empresa abonará a los/as trabajadores/as afectados/as, el 100% de sus conceptos retributivos, en el primer caso a partir del primer día de baja, y en el segundo a partir del primer día de hospitalización.

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

Artículo 50.- CAMBIO DE PUESTO POR EMBARAZO

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a que, por indicación facultativa y previa solicitud o, en su caso, si el puesto de trabajo que venga ocupando no resulta el más idóneo para su estado, con el visto del Comité de Salud Laboral, se le asigne un nuevo puesto de trabajo más acorde a su situación.

Artículo 51.- FORMACION A CARGO DE LA EMPRESA

Cuando la empresa organice cursos de su especialidad al objeto de incentivar la asistencia de las personas trabajadoras a los mismos, los realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral ordinaria.

El Comité de Empresa tendrá la oportuna información sobre las acciones formativas que se proponga realizar la empresa para con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 52.- JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL

a) Jubilación anticipada. Aun cuando la edad de jubilación con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación es de 67 años, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1132/02, de 31 de octubre, cuando el trabajador acredite un mínimo de 30 años de cotización, y haya acordado con la empresa suscribir un Convenio con la Seguridad Social en virtud de lo previsto en el artículo 1.6 del referido RD, podrán solicitar su jubilación anticipada a partir de los 61 años cumplidos. De forma previa a la solicitud, el trabajador tendrá derecho a recibir información de la empresa de los trámites necesarios para hacer efectiva su jubilación, así como de la base reguladora para el cálculo de su pensión.

b) Jubilación parcial. La empresa aceptará la jubilación parcial de las trabajadoras y trabajadores que deseen acceder a la ésta situación a partir de los 61 años de edad de

acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y con las siguientes especificaciones:

La persona trabajadora que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y de salario, entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100 de su jornada ordinaria anual, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente, la empresa deberá concertar un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que se encuentre contratado/a mediante un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo no realizada por la persona que se jubila parcialmente.

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

El personal que acceda a la jubilación parcial, con una reducción de su jornada anual de trabajo y salario del 75 por 100, que acredite 30 años de antigüedad en la contrata del servicio de limpieza del Hospital Universitario Virgen de Valme, y siempre que se den las circunstancias que seguidamente se especifican, tendrá una dispensa del trabajo que anualmente deba realizar con arreglo a lo siguiente:

- Conforme a las facultades reconocidas a la Dirección de la Empresa respecto de la organización del trabajo, será ésta en exclusiva quien decida si concierta el contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que se encuentre vinculado/a a la Empresa mediante un contrato de duración determinada de los provenientes de la “bolsa de empleo”. En el supuesto de que exista más de una persona con este tipo de contrato en el momento de la solicitud de la jubilación parcial, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador o trabajadora de su elección el contrato de relevo a que hubiera lugar.
- El relevista deberá aceptar la ampliación de jornada hasta la totalidad de la jornada dejada de trabajar por el trabajador o trabajadora que desea acogerse a la prejubilación, en su caso hasta la máxima legal prevista en el E.T. en relación con el convenio de aplicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del R.D. 1131/02, de 31 de octubre.
- En el caso de que se haya percibido el pago único establecido en el artículo 44.2 del presente convenio colectivo, se establece, de manera excepcional, la imposibilidad de las personas trabajadoras de la plantilla de solicitar jubilación parcial en los ocho meses siguientes a aquel en que se haya efectuado el abono de dicho pago único.

Artículo 53.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL

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

En el supuesto de que la Empresa no tuviese suscrita dicha póliza, y en los supuestos anteriores, se verá obligada a abonar a la persona trabajadora o derechohabientes, la cantidad de 20.000,00 Euros.

Artículo 54.- FONDO DE ANTICIPO REINTEGRABLES

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de esta un anticipo especial reintegrable, por un importe máximo de 600 Euros, amortizándose dicho anticipo en un plazo máximo de 1 año.

Para atender estos anticipos reintegrables, la Empresa, proveerá un fondo con 5.000 Euros. Una vez agotado dicho fondo los anticipos se irán concediendo con las cantidades que se vayan amortizando.

Los/as trabajadores/as que deseen acceder al mismo, deberán solicitarlo por escrito, justificando el motivo de su petición, a la Dirección de la Empresa, la cual decidirá, con conocimiento del Comité la concesión del anticipo.

Artículo 55.- DETENCION DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA

No se considerará falta injustificada al trabajo, la falta de asistencia derivada de la detención del trabajador o trabajadora, si este/a es absuelto/a de los cargos que se le hubiese imputado, quedando el contrato de trabajo suspendido a todos los efectos mientras dure la citada detención.

Artículo 56.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

Las trabajadoras y trabajadores que ostenten cargos sindicales de carácter representativo a nivel de empresa, disfrutará de un crédito horario para el desempeño de sus funciones de 40 horas mensuales. Cuando existan varios/as representantes legales de los/as trabajadores/as, el montante global de las horas que les correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los/as mismos/as, pudiendo acumularse en unos/as o varios/as de ellos/as, debiendo comunicarse esta intención por escrito a la empresa. No se computarán como crédito de horas sindicales las empleadas para la negociación del Convenio Colectivo ni las destinadas a reuniones convocadas por la Empresa.

Los/as delegados/as de Secciones de Sindicales y miembros del Comité de Empresa, disfrutarán de 1 día de permiso retribuido al año, para asistir a Cursos, Congresos o Conferencias Sindicales.

La empresa pondrá a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as un tablón de anuncios en el Centro de trabajo, para que estos/as expongan todo lo relacionado con asuntos laborales y sindicales que consideren de interés de la plantilla.

Se podrán realizar hasta un máximo de 4 Asambleas al año con una duración no superior a media hora, bien al principio de la jornada, bien al final, comprometiéndose los/as trabajadores/as a garantizar la realización del servicio.

CAPITULO VIII SUBROGACION - CESE DE CONTRATAS

Artículo 57.- CESE DE CONTRATAS DE LIMPIEZAS

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

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

Adscripción del personal

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

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

Aspectos formales y garantía de la subrogación.

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

En el transcurso de los 8 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente

contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las/os trabajadoras/es afectadas/os.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de contratación, y especificación del período de mandato si el trabajador o trabajadora es representante sindical.
- Trabajadores/as que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Justificante de haber liquidado a todas las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma.

De no cumplirse éste requisito la Empresa entrante automáticamente y sin más formalidades se subrogará de los derechos y obligaciones de todo el personal que presta servicios en el centro de trabajo. En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento que se produzca la subrogación de la nueva adjudicataria.

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

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

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

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

CAPITULO IX REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58.- FALTAS

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 59.- FALTAS LEVES

Se consideran leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometida dentro del período de un mes se considera leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, empleando cualquier medio para ello, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeras/os de trabajo, esta falta podrá ser considera como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. Las discusiones dentro de la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio, podrán considerarse como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes, por primera vez, sin causa justificada.
9. La embriaguez ocasional.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Artículo 60.- FALTAS GRAVES

Se consideraran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, durante un periodo de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora fichando, firmando o contestando por él o ella.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia durante la jornada laboral. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/a o sus compañeras/os, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez, fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 7 del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque la misma sea de la misma naturaleza) dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 61.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideraran como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas al trabajo durante seis meses o 20 durante un año.
2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a las/os compañeras/os o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o apropiación indebida cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los jueces y tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a las/os superiores o sus familiares, así como a las/os compañeras/os y subordinadas/os.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con las/os compañeras/os de trabajo.
14. Las derivadas de lo previsto en las causas 6, 8 y 9 del artículo anterior.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo.

Artículo 62.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 y hasta 15 días.
- C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso. Despido.

Corresponde a la empresa la facultad para imponer sanciones, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, excepto de la amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado/a de la comunicación, constando así en su expediente.

En cualquier caso, la Dirección comunicará las sanciones por faltas muy graves, simultáneamente a la persona sancionada, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, si las hubiese, que podrá emitir informe al respecto en los 8 días inmediatamente siguientes a su recepción, en cuyo caso deberá ser incorporado al expediente sancionador.

Artículo 63.- PRESCIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Categorías Tipo de pago	Salario Base		Plus especialidad		Plus asistencia		Plus distancia y transporte		Plus hospitalario		Plus vestuario		Plus domingos y festivos		Plus guardia adicional
	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Día efectivo	Mensual	Día efectivo	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Domingo o festivo trabajado		
Grupo I Director/a-Titular	900,08	24,82	154,34	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78			44,73	25,00		
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78			44,73	25,00		
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78			44,73	25,00		
Grupo IV Españalista Conductor/a-Limpiador/a Peón Especialista Limpiador/a Peón	900,08	24,82	61,72	4,66	102,41	5,08	1.138,48	84,34	409,78			44,73	25,00		

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,15
Mensualidad nocturna	270,02

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 7,47 €

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2024 (a aplicar a partir del día 1 del mes siguiente al inicio del nuevo contrato)

Categorías Tipo de pago	Salario Base		Plus especialidad		Plus asistencia		Plus distancia y transporte		Plus hospitalario		Plus vestuario		Plus domingos y festivos		Plus guardia adicional
	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Día efectivo	Mensual	Día efectivo	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Domingo o festivo trabajado		
Grupo I Director/a-Titular	984,36	27,14	168,79	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14			48,92	25,00		
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14			48,92	25,00		
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14			48,92	25,00		
Grupo IV Españalista Conductor/a-Limpiador/a Peón Especialista Limpiador/a Peón	984,36	27,14	67,50	5,09	112,00	5,56	1.245,08	92,23	448,14			48,92	25,00		

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,26
Mensualidad nocturna	295,30

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,17 €

ANEXO III

TABLA SALARIAL AÑO 2025

Categorías Tipo de pago	Salario Base		Plus especialidad		Plus asistencia		Plus distancia y transporte		Plus hospitalario		Plus vestuario		Plus domingos y festivos		Plus guardia adicional
	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Día efectivo	Mensual	Día efectivo	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Domingo o festivo trabajado		
Grupo I Director/a-Titular	1.004,04	27,68	172,16	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11			49,90	25,00		
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11			49,90	25,00		
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11			49,90	25,00		
Grupo IV Españalista Conductor/a-Limpiador/a Peón Especialista Limpiador/a Peón	1.004,04	27,68	68,85	5,19	114,24	5,67	1.269,98	94,08	457,11			49,90	25,00		

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,28
Mensualidad nocturna	301,21

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,33 €

ANEXO IV

TABLA SALARIAL AÑO 2026

Categorías Tipo de pago	Salario Base		Plus especialidad		Plus asistencia		Plus distancia y transporte		Plus hospitalario		Plus vestuario		Plus domingos y festivos		Plus guardia adicional
	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Día efectivo	Mensual	Día efectivo	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Domingo o festivo trabajado		
Grupo I Director/a-Titular	1.024,12	28,24	175,61	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25			50,90	25,00		
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25			50,90	25,00		
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25			50,90	25,00		
Grupo IV Españalista Conductor/a-Limpiador/a Peón Especialista Limpiador/a Peón	1.024,12	28,24	70,23	5,30	116,53	5,78	1.295,38	95,96	466,25			50,90	25,00		

Nocturnidad	
Hora nocturna trabajada	1,31
Mensualidad nocturna	307,23

NOTA: El personal asignado al turno de noche durante todo el año natural percibirá en concepto de Plus de Transporte y por día efectivo de trabajo la cuantía de: 8,50 €

5 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.133,75 €	1.295,89 €	1.458,02 €	1.620,15 €	1.782,29 €	1.944,42 €	2.106,56 €	2.268,69 €	2.430,83 €	2.592,96 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Aux. Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Encargado/a Grupo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Responsable Equipo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo IV										
Especialista	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Peón Especialista	1.053,30 €	1.203,93 €	1.354,55 €	1.505,18 €	1.655,81 €	1.806,44 €	1.957,07 €	2.107,70 €	2.258,33 €	2.408,95 €
Limpiador/a	1.047,41 €	1.197,19 €	1.346,98 €	1.496,77 €	1.646,55 €	1.796,34 €	1.946,12 €	2.095,91 €	2.245,70 €	2.395,48 €
Limpiador/a Noche	1.178,74 €	1.353,69 €	1.528,64 €	1.703,58 €	1.878,53 €	2.053,48 €	2.228,43 €	2.403,38 €	2.578,32 €	2.753,27 €
Peón	1.033,18 €	1.180,94 €	1.328,69 €	1.476,44 €	1.624,19 €	1.771,95 €	1.919,70 €	2.067,45 €	2.215,21 €	2.362,96 €

6 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.152,62 €	1.317,45 €	1.482,28 €	1.647,11 €	1.811,94 €	1.976,78 €	2.141,61 €	2.306,44 €	2.471,27 €	2.636,10 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Aux. Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Encargado/a Grupo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Responsable Equipo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo IV										
Especialista	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Peón Especialista	1.072,16 €	1.225,49 €	1.378,81 €	1.532,14 €	1.685,47 €	1.838,79 €	1.992,12 €	2.145,45 €	2.298,77 €	2.452,10 €
Limpiador/a	1.066,27 €	1.218,76 €	1.371,24 €	1.523,72 €	1.676,21 €	1.828,69 €	1.981,18 €	2.133,66 €	2.286,14 €	2.438,63 €
Limpiador/a Noche	1.196,92 €	1.374,56 €	1.552,21 €	1.729,85 €	1.907,50 €	2.085,15 €	2.262,79 €	2.440,44 €	2.618,08 €	2.795,73 €
Peón	1.052,05 €	1.202,50 €	1.352,95 €	1.503,40 €	1.653,85 €	1.804,30 €	1.954,75 €	2.105,20 €	2.255,65 €	2.406,10 €

7 TRIENIOS

Categorías	DEVENGO DEL 01 FEBRERO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MARZO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 ABRIL AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 MAYO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JUNIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 JULIO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 AGOSTO AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 SEPTIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 OCTUBRE AL 30 NOVIEMBRE	DEVENGO DEL 01 NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE
Grupo I										
Director/a-Titular	1.171,48 €	1.339,01 €	1.506,54 €	1.674,07 €	1.841,60 €	2.009,13 €	2.176,66 €	2.344,19 €	2.511,72 €	2.679,25 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Aux. Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Encargado/a Grupo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Responsable Equipo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo IV										
Especialista	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Conductor/a-Limpiador/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Peón Especialista	1.091,03 €	1.247,05 €	1.403,07 €	1.559,10 €	1.715,12 €	1.871,15 €	2.027,17 €	2.183,20 €	2.339,22 €	2.495,25 €
Limpiador/a	1.085,14 €	1.240,32 €	1.395,50 €	1.550,68 €	1.705,86 €	1.861,05 €	2.016,23 €	2.171,41 €	2.326,59 €	2.481,77 €
Limpiador/a Noche	1.235,09 €	1.395,44 €	1.555,78 €	1.716,13 €	1.876,47 €	2.036,81 €	2.197,16 €	2.357,50 €	2.517,84 €	2.678,19 €
Peón	1.070,91 €	1.224,06 €	1.377,21 €	1.530,36 €	1.683,51 €	1.836,66 €	1.989,80 €	2.142,95 €	2.296,10 €	2.449,25 €

ANEXO VI

SIN TRIENIO

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.039,43 €	1.188,07 €	1.336,72 €	1.485,36 €	1.634,01 €	1.782,65 €	1.931,30 €	2.079,94 €	2.228,59 €	2.377,23 €
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Grupo IV Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €
Especialista Limpador/a Limpador/a Noche Peón	979,08 €	1.119,09 €	1.259,11 €	1.399,12 €	1.539,14 €	1.679,15 €	1.819,17 €	1.959,18 €	2.099,20 €	2.239,21 €

1 TRIENIO

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.058,29 €	1.209,63 €	1.360,98 €	1.512,32 €	1.663,66 €	1.815,01 €	1.966,35 €	2.117,69 €	2.269,04 €	2.420,38 €
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Grupo IV Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €
Especialista Limpador/a Limpador/a Noche Peón	997,94 €	1.140,66 €	1.283,37 €	1.426,08 €	1.568,79 €	1.711,51 €	1.854,22 €	1.996,93 €	2.139,64 €	2.282,36 €

2 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.077,16 €	1.231,20 €	1.385,24 €	1.539,28 €	1.693,32 €	1.847,36 €	2.001,40 €	2.155,44 €	2.309,48 €	2.463,52 €
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Grupo IV Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €
Especialista Limpador/a Limpador/a Noche Peón	1.016,81 €	1.162,22 €	1.307,63 €	1.453,04 €	1.598,45 €	1.743,86 €	1.889,27 €	2.034,68 €	2.180,09 €	2.325,50 €

3 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.096,02 €	1.252,76 €	1.409,50 €	1.566,24 €	1.722,98 €	1.879,71 €	2.036,45 €	2.193,19 €	2.349,93 €	2.506,67 €
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Grupo IV Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €
Especialista Limpador/a Limpador/a Noche Peón	1.035,67 €	1.183,78 €	1.331,89 €	1.480,00 €	1.628,11 €	1.776,21 €	1.924,32 €	2.072,43 €	2.220,54 €	2.368,65 €

4 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.114,89 €	1.274,32 €	1.433,76 €	1.593,20 €	1.752,63 €	1.912,07 €	2.071,51 €	2.230,94 €	2.390,38 €	2.549,81 €
Grupo III Oficial Administrativo/a Aux. Administrativo/a	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo II Encargado/a General Encargado/a Grupo Responsable Equipo	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Grupo IV Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €
Especialista Limpador/a Limpador/a Noche Peón	1.054,54 €	1.205,34 €	1.356,15 €	1.506,96 €	1.657,76 €	1.808,57 €	1.959,37 €	2.110,18 €	2.260,99 €	2.411,79 €

5 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.133,75 €	1.295,89 €	1.458,02 €	1.620,15 €	1.782,29 €	1.944,42 €	2.106,56 €	2.268,69 €	2.430,83 €	2.592,96 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Aux. Administrativo/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Encargado/a Grupo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Responsable Equipo	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Especialista Limpiador/a	1.073,40 €	1.226,91 €	1.380,41 €	1.533,91 €	1.687,42 €	1.840,92 €	1.994,43 €	2.147,93 €	2.301,43 €	2.454,94 €
Especialista Limpiador/a Noche Peón	1.033,18 €	1.180,94 €	1.328,69 €	1.476,44 €	1.624,19 €	1.771,95 €	1.919,70 €	2.067,45 €	2.215,21 €	2.362,96 €

6 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.152,62 €	1.317,45 €	1.482,28 €	1.647,11 €	1.811,94 €	1.976,78 €	2.141,61 €	2.306,44 €	2.471,27 €	2.636,10 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Aux. Administrativo/a	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Encargado/a Grupo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Responsable Equipo	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.092,27 €	1.248,47 €	1.404,67 €	1.560,87 €	1.717,07 €	1.873,28 €	2.029,48 €	2.185,68 €	2.341,88 €	2.498,08 €
Especialista Limpiador/a	1.072,16 €	1.225,49 €	1.378,81 €	1.532,14 €	1.685,47 €	1.838,79 €	1.992,12 €	2.145,45 €	2.298,77 €	2.452,10 €
Especialista Limpiador/a Noche Peón	1.066,27 €	1.218,76 €	1.371,24 €	1.523,72 €	1.676,21 €	1.828,69 €	1.981,18 €	2.133,66 €	2.286,14 €	2.438,63 €
	1.196,92 €	1.374,56 €	1.552,21 €	1.729,85 €	1.907,50 €	2.085,15 €	2.262,79 €	2.440,44 €	2.618,08 €	2.795,73 €
	1.052,05 €	1.202,50 €	1.352,95 €	1.503,40 €	1.653,85 €	1.804,30 €	1.954,75 €	2.105,20 €	2.255,65 €	2.406,10 €

7 TRIENIOS

Categorías	JUBILACION PARCIAL FEBRERO 2024	JUBILACION PARCIAL MARZO 2024	JUBILACION PARCIAL ABRIL 2024	JUBILACION PARCIAL MAYO 2024	JUBILACION PARCIAL JUNIO 2024	JUBILACION PARCIAL JULIO 2024	JUBILACION PARCIAL AGOSTO 2024	JUBILACION PARCIAL SEPTIEMBRE 2024	JUBILACION PARCIAL OCTUBRE 2024	JUBILACION PARCIAL NOVIEMBRE 2024
Grupo I Director/a-Titular	1.171,48 €	1.339,01 €	1.506,54 €	1.674,07 €	1.841,60 €	2.009,13 €	2.176,66 €	2.344,19 €	2.511,72 €	2.679,25 €
Grupo III										
Oficial Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Aux. Administrativo/a	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo II										
Encargado/a General	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Encargado/a Grupo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Responsable Equipo	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Grupo IV										
Especialista Conductor/a-Limpiador/a Peón	1.111,13 €	1.270,03 €	1.428,93 €	1.587,83 €	1.746,73 €	1.905,63 €	2.064,53 €	2.223,43 €	2.382,33 €	2.541,23 €
Especialista Limpiador/a	1.091,03 €	1.247,05 €	1.403,07 €	1.559,10 €	1.715,12 €	1.871,15 €	2.027,17 €	2.183,20 €	2.339,22 €	2.495,25 €
Especialista Limpiador/a Noche Peón	1.085,14 €	1.240,32 €	1.395,50 €	1.550,68 €	1.705,86 €	1.861,05 €	2.016,23 €	2.171,41 €	2.326,59 €	2.481,77 €
	1.215,09 €	1.395,44 €	1.575,78 €	1.756,13 €	1.936,47 €	2.116,81 €	2.297,16 €	2.477,50 €	2.657,84 €	2.838,19 €
	1.070,91 €	1.224,06 €	1.377,21 €	1.530,36 €	1.683,51 €	1.836,66 €	1.989,80 €	2.142,95 €	2.296,10 €	2.449,25 €