

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Ferrovial Servicios, S.A. (antes Ferroser Servicios Auxiliares S.A.) Limpieza Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla.

Expediente: 41/01/0084/2020.

Fecha: 25 de febrero de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Ana María Manzano Bocanegra.

Código: 41002162011987.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, S.A., Limpieza Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (código 41002162011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia de 5 años desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2024.

Visto lo dispuesto en el artículo 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 («Boletín Oficial del Estado» núm. 255, de 24 de octubre de 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 («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 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 («Boletín Oficial del Estado» núm. 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, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Ferrovial Servicios, S.A., Limpieza Hospital Universitario Virgen del Rocío de Sevilla (código 41002162011987), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia de 5 años desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2024.

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

En Sevilla a 25 de febrero de 2021.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA QUE PRESTA SUS SERVICIOS
EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO «VIRGEN DEL ROCÍO» DE SEVILLA 2020, 2021, 2022, 2023, 2024

Artículo preliminar

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbitos territorial, personal y funcional.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

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

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

Artículo 3. Vigencia.

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

B) La duración del presente Convenio Colectivo será de cinco años, desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, y se prorrogará por anualidades, de fecha a fecha, si por cualquiera de las partes firmantes no se denunciará con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia o, en su defecto, de cualquiera de sus prórrogas.

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

Asimismo, en el supuesto de que el IPC fuese negativo, las tablas no se verán afectadas.

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

E) Hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las partes pactan de modo expreso que continuarán vigentes y serán respetadas todas las cláusulas y condiciones del Convenio Colectivo que este viene a sustituir.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5. Garantías personales.

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

Artículo 6. Principio de igualdad.

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

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 7. Comisión paritaria.

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

Dicha comisión estará integrada por seis miembros, tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, la designación de la representación de los trabajadores será directamente proporcional a la representación de miembros que cada sindicato obtenga en el comité de empresa tras las elecciones sindicales.

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

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

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

CAPÍTULO III

Jornada laboral

Artículo 8. Jornada laboral.

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

A) Turnos de mañana y tarde:

La jornada semanal ordinaria será equivalente a 35 horas semanales.

Descansos semanales y jornada laboral.

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

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

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

Una semana viernes y sábado.

Siguiente semana sábado y domingo.

Siguiente semana domingo y lunes.

Siguiente semana sábado y domingo.

Y así sucesivamente.

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

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

- a) Trabajar: Si decide trabajar, dicho día le será compensando durante los tres meses siguientes a la fecha del festivo trabajado, con un día de descanso en viernes, sábado, domingo o lunes, unido al descanso semanal de sábado y domingo, de viernes y sábado o de domingo y lunes, por lo que el trabajador/a descansará viernes, sábado y domingo o sábado, domingo y lunes. Si el trabajador/a no pudiese disfrutar ese día, en el periodo mencionado de tres meses, por encontrarse en situación de I.T., A.T. o permiso legal establecido, este podrá disfrutar el día compensatorio fuera de dicho periodo. Como máximo podrá descansar un trabajador por día y turno, excepto cuando por el volumen de trabajadores se tenga que aumentar dicho número. El trabajador podrá solicitar el disfrute del día de descanso en otra fecha distinta a viernes, sábado, domingo o lunes. Para ello, deberá solicitarlo al encargado de edificio, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas. Como máximo podrán coincidir descansando, en días diferentes a viernes, sábados, domingos o lunes, en un mismo día y en un mismo edificio, un trabajador de la plantilla de cada uno de los edificios que componen el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla, pudiendo la empresa denegar el disfrute de ese día de descanso, en la fecha solicitada, en caso de que se supere dicho porcentaje máximo establecido. La preferencia para el descanso del día solicitado vendrá determinada por orden de antigüedad de fecha y hora de solicitud.
- b) Descansar: También podrá optar por descansar ese día, solicitándolo al encargado de edificio con dos días de antelación como mínimo, siempre que no se supere el 10% de la plantilla del Edificio en el que se preste los servicios. En los edificios que por el número de trabajadores el 10% de la plantilla no diese como resultado un número entero no será de aplicación este párrafo debiendo descansar como se establece en el artículo 9 de este Convenio con la aplicación del párrafo a) de este mismo apartado 3.

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

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

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

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

Sexto.—Para los trabajadores con contratos a jornada reducida de diario, en cada jornada de trabajo habrá un descanso de 20 minutos para tomar alimentos. Dicho descanso se considerará como trabajo efectivo a todos los efectos.

B) Turno de noche:

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Jornada de los contratos de fin de semana:

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

Grupo a)	Viernes	7 horas.
	Sábados	6 horas.
	Domingos	6 horas.
	Más un (1) lunes,	de siete (7) horas, cada cuatro semanas.

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

Grupo b)	Sábados	6 horas.
	Domingos	6 horas.
	Lunes	7 horas.
	Más un (1) viernes,	de siete (7) horas, cada cuatro semanas.

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

D) Turno de contratos de relevo. (Anteriormente denominado 4.º y 5.º turno):

La jornada semanal ordinaria será conforme a los porcentajes especificados legalmente en el contrato de relevo. Estos trabajadores prestarán servicios indistintamente de lunes a domingo. Preferentemente tendrán una organización de turnos de jueves a lunes o de viernes a martes. Los descansos semanales serán de 2 días consecutivos.

E) Jornada máxima en cómputo diario:

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

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

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

G) Cada trabajador de la plantilla tendrá derecho al disfrute de dos horas mensuales para asuntos personales y sin necesidad de justificación, con el descuento económico correspondiente, siendo necesario para el disfrute de este permiso que el trabajador preavise con una antelación mínima de 24 horas.

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

H) Todo trabajador/a de la plantilla tendrá derecho al disfrute de tres (3) días de libre disposición, de los cuales uno (1) será retribuido y los dos restantes recuperables para los años 2020 y 2021, sin necesidad de justificación. Para el disfrute de este permiso será necesario que el trabajador preavise al encargado del edificio, con una antelación mínima de 48 horas. El trabajador devolverá dichos días, cuando por necesidades del servicio, le sea comunicado por el encargado de edificio con una antelación de 48 horas, para los años 2022, 2023 y 2024 se verán incrementado cada año 1 día de libre disposición.

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

I) Para todos los trabajadores del turno de tarde en los días 24 y 31 de diciembre, se establece que en el turno de guardia, se siga una rotación independiente, siempre y cuando la organización de cada centro lo permita.

Artículo 9. *Festivos.*

a) Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban realizar la jornada ordinaria de trabajo en cualquiera de los 14 días de fiestas oficiales, que se establezcan en el calendario oficial de cada año, lo harán de forma alterna, uno si otro no; excepto cuando el día de fiesta coincida en sábado o domingo que se aplicará el apartado A) del artículo 8 que se tendrá derecho a un día de descanso compensatorio como prevé el mismo artículo.

b) Las fiestas oficiales que coincidan en sábados para los trabajadores que les correspondan descansar por ese festivo, se compensarán con un día de descanso, respetándose el turno de descanso semanal para la plantilla establecido en el apartado A), del artículo 8.

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

c) Para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 los trabajadores disfrutarán de 11 festivos anuales. A efectos de compensación, la plantilla, en general, no podrán solicitar la semana de Navidad, la Semana Santa, la de FERIA y puentes.

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

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

f) Todos los trabajadores de la plantilla a jornada completa y los contratados a tiempo parcial para la prestación de servicios todos los días de la semana, en turnos de mañana y tarde, tendrán derecho a tres días de descansos retribuidos, que se disfrutarán un (1) día en la semana de Semana Santa, un (1) día en la semana de FERIA y 1 día en la semana de Navidad, los turnos de descansos en estas semanas los establecerá la empresa conjuntamente con el Comité de Empresa.

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

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

g) El personal de fines de semana tendrá derecho a cuatro (4) días de descanso retribuidos, y un día mas de descanso recuperable, que se disfrutarán a lo largo del año natural.

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

h) Rotación de los festivos. Se invertirá el turno de los festivos el día 15 de agosto, por lo que el turno que le tocara descansar/trabajar el festivo anterior al 15 de agosto, también descansará/trabajará el 15 de agosto, y así en lo sucesivo con lo establecido en el punto a) de este artículo (uno si otro no), continuando con este sistema en los años siguientes.

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

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

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

C) En previsión de posibles conflictos debido a que la labor se desarrolla por turnos de (mañana, tarde y noche) se acuerda que todo personal de nuevo ingreso, lo haga en el turno de tarde, ofreciéndose las vacantes del turno de mañana al personal de tarde y noche que así lo solicitase y por orden de antigüedad real, descontando el tiempo habido de excedencia, salvo la excedencia especial recogida en el artículo 13-2 del presente texto, no computándose esta para descuento alguno en la antigüedad a estos efectos.

D) Las vacantes de carácter temporal que se produzcan en el turno de noche se ofrecerán prioritariamente al personal fijo de la plantilla por estricto orden de antigüedad elaborando para ello una relación de trabajadores/as que soliciten dicho cambio. Dicha relación tendrá que estar necesariamente supervisada por el Comité de Empresa. Mientras dure la suplencia temporal el trabajador cambiará al turno de noche, volviendo a su turno una vez finalizada la incidencia que provocó la suplencia.

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

E) El personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y que actualmente presta sus servicios mediante un contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, tendrán preferencia, por orden de antigüedad real, descontando el tiempo habido de excedencia, salvo la excedencia especial recogida en el artículo 13 del presente texto, no computándose esta para descuento alguno en la antigüedad a estos efectos, para cubrir aquellos contratos de trabajo de jornada completa de su misma categoría profesional que suscriba la empresa.

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

Llegado el caso de no haber personal indefinido de jornada reducida o estos renunciaren a su ampliación de jornada provisionalmente, las vacantes que se produzcan por muerte, jubilación, invalidez o baja voluntaria, en jornada completa, serán cubiertos por contratos temporales que en el tiempo estimado por la empresa pasaran a ser indefinidos, previa valoración conjunta entre empresa y comité en el tiempo estimado de un año.

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

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

- Incorporarse a jornada completa con la categoría de Limpiador/a, lo que conllevará la renuncia expresa de su categoría profesional a todos los efectos, sin pérdida de antigüedad.
- Incorporarse a jornada completa con la categoría profesional que viniese desempeñando, para ello deberá esperar a que se produzca una vacante en su misma categoría profesional.

F) Por mutuo acuerdo entre los trabajadores se podrán realizar cambios de turno entre compañeros de una duración no superior a una semana. Dichos cambios tendrán que preavisarse con 3 días de antelación a la empresa, debiendo esta autorizar en última instancia dicho cambio.

G) Sobre los trabajadores con contratos por relevo que se incorporen a este turno, necesariamente deberán tener un contrato de relevo originado por jubilación parcial, los trabajadores que se adscriban al mismo deberán atenerse a las normas establecidas por la empresa y el Comité en el reglamento que lo regule.

Empresa y el Comité valorarán la adecuación del candidato propuesto para acceder al contrato de relevo, siempre y cuando reúna los requisitos legales establecidos en cada momento y siempre que se respeten los condicionantes establecidos en el mencionado reglamento.

A la hora de regular el citado Reglamento se tomará como base los acuerdos alcanzados en esta materia durante el proceso de negociación del actual Convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 11. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Las vacaciones serán concedidas por la empresa al personal de acuerdo con las necesidades del servicio; para ello, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará unas listas que se darán a conocer con al menos tres meses de antelación al disfrute de las vacaciones, con vistas a posibles reclamaciones.

Los trabajadores/as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro trabajador del mismo edificio, categoría y turno de trabajo, la fecha de disfrute de las mismas, previa comunicación a la empresa.

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

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una I.T. que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, se estará a lo dispuesto a la legislación vigente.

Artículo 12. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencia, sin pérdida de la retribución, previo aviso por parte del trabajador, al encargado del edificio, de la ausencia y el motivo de la misma, (sin la obligación de comunicar el diagnóstico), salvo los casos de gravedad, que por la urgencia no permitan el mismo, así como la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, en los siguientes casos y con la duración que se indica:

1. Matrimonio del trabajador: Treinta (30) días.
2. Alumbramiento de la esposa o compañera (con certificado de convivencia): 6 días continuados o a repartir, tres en el parto y tres en el parto. Tres días en los casos de adopción de hijos.
3. Nacimiento de nietos: 2 días.
4. Matrimonio de hijos: Un día por boda de hijo.
5. Cambio de domicilio: Un (1) día.
6. Por catástrofe en el domicilio (riada, derrumbe, incendio, robo): Dos (2) días.
7. Horas para el médico: Hasta dos (2) horas para el médico de cabecera de la Seguridad Social con un tope de cuarenta (40) horas al año para el trabajador, hijos menores y personas a cargo del trabajador previa justificación y/o acreditación. Así como el tiempo necesario para médicos especialistas en los mismos grados.
8. Al trabajador que por ingreso, intervención quirúrgica, o prueba medica que necesite preparación o reposo, tendrá derecho a un (1) día, la preparación o reposo deberá ser justificado con informe médico y valorado por la empresa.
9. Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica, para los casos de padres, madres, padres políticos, hijos/as, cónyuge, compañero/a (con certificado de convivencia), hermanos y nietos: Tres (3) días.

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

Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica de abuelos, tíos y sobrinos, todos ellos por consanguinidad: Tres (3) días.

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

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

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

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

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica, las realizadas en centros hospitalarios o clínicas públicos o privados, excluyendo por tanto las realizadas en centros de salud, consultorio, ambulatorio, consultas privadas u otro tipo de instalaciones. Se requiere ingreso superior a veinticuatro horas.

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

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

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

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

13. Para concurrir a examen: El día del mismo.

Un día por ingreso hospitalario de un hijo, cónyuge o compañero/a con certificado de convivencia, siempre que el ingreso tenga una duración superior a doce horas. Si el permiso viene como consecuencia de los supuestos recogidos en el apartado 9.º y entre el ingreso hospitalario y el mencionado supuesto no han transcurrido mas de 48 horas, solo se tendrá derecho a los tres días establecidos en el citado apartado 9.º

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

15. Los trabajadores tendrán derecho al permiso por paternidad, hijo adoptado o régimen de acogimiento permanente que este establecido en la legislación vigente de aplicación.

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

En los casos de los apartados 2, 9, 10 y 13 el permiso empieza a contar desde el día siguiente al del suceso, si el trabajador no se ausenta de su puesto de trabajo este día, en caso contrario el permiso empezará a contar desde el mismo día del suceso.

Los permisos se entienden como días naturales y sucesivos.

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

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

Artículo 13. *Excedencias.*

Voluntaria:

Todo trabajador fijo, y con antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a solicitar una excedencia de duración mínima de cuatro meses y máxima de 5 años, a cuya finalización, y siempre que el trabajador lo solicitará con una antelación mínima de un mes, podrá reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo

Especial:

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

Excedencia por mejora de empleo.

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

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

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

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

CAPÍTULO V
Retribuciones

Artículo 14. Estructura salarial.

Durante los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de los salarios y demás retribuciones que se establecen en la tabla de retribuciones anexa.

Para 2020, dicha tabla salarial se incrementará en un 0,80%, con efectos desde el 1 de enero de 2020.

Para 2021, dicha tabla salarial se incrementará en un 0,80%, con efectos desde el 1 de enero de 2021.

Para 2022, dicha tabla salarial se incrementará en un 0,50%, revisable al alza del ipc real que haya sufrido ese año con efectos desde el 1 de enero de 2022.

Para 2023, dicha tabla salarial se incrementará en un 1,40%, con efectos desde el 1 de enero de 2023.

Para 2024, dicha tabla salarial se incrementará en un 1,40%, con efectos desde el 1 de enero de 2024.

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

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

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

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

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

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

Navidad: Del 14 al 16 de diciembre.

Julio: Del 10 al 15 julio.

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

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

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

Artículo 16. Antigüedad.

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

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

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

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

Artículo 17. *Complemento hospitalario.*

Este complemento contributivo, de carácter personal, denominado Complemento Hospitalario, se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, englobados en el Grupo Profesional de Personal obrero, así como a los Encargados de grupo, los Responsables de Equipo y el personal administrativo que presten sus servicios en el centro de trabajo Hospital Universitario «Virgen del Rocío» de Sevilla. Este complemento viene a retribuir las circunstancias personales consistentes en que los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo están obligados a realizar, no solo las funciones y tareas que se enmarcan en la definición de la categoría profesional correspondiente de las previstas en el artículo 25 del presente texto, sino también todas aquellas funciones y tareas, necesarias para cumplir en todo momento y en toda su extensión, con los trabajos y servicios contenidos en el Pliego de Prescripciones Técnicas y el de Cláusulas Administrativas publicado en el «Boletín Oficial» correspondiente a la adjudicación del servicio para los años 2003 2005, por lo que las funciones y tareas detalladas en el mismo servirán como referencia en lo sucesivo.

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

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

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

Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje en el turno de noche percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad un 30% de salario base.

Artículo 19. *Plus de locomoción.*

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

Artículo 20. *Plus de festivos.*

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

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

Artículo 21. *Plus de domingo.*

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

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

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

Artículo 22. *Bolsa de no enfermedad.*

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

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

Artículo 23. *Bolsa de asistencia.*

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

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

Artículo 24. *Anticipos.*

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

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional, ascensos/promociones

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

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

Limpiador o limpiadora:

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

Peón especializado:

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

Especialista:

Es aquel trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propias y adecuadas para la realización de sus funciones de limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Conductor/limpiador/a:

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

Peón:

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

Artículo 26. *Ascensos promociones.*

La empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa las vacantes que se produzcan de las distintas categorías profesionales o de las plazas que se generen de categorías profesionales por nueva creación. Una vez comunicadas al comité de empresa, la empresa, trasladará a la plantilla a través del tablón de anuncios de cada centro las plazas a convocar.

Todo/a trabajador/ra tendrá derecho a la igualdad de condiciones para acceder y cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta.

Desde la publicación de la vacante hasta hacerla efectiva no podrá superarse el plazo de tres meses.

CAPÍTULO VII

*Derechos sindicales*Artículo 27. *Representación legal de los trabajadores.*

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

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

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

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

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y legítimo ejercicio de los mismos dentro del ámbito y conforme a la normativa jurídica que lo regula. De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales y cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar aquellos derechos.

CAPÍTULO VIII

*Prevención de riesgos laborales*Artículo 28. *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

CAPÍTULO IX

*Mejoras sociales*Artículo 29. *Enfermedades y accidentes laborales.*

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

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

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

Artículo 30. *Maternidad y paternidad.*

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

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

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

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

Artículo 31. *Guarderías.*

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

Artículo 32. *Economato.*

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

Artículo 33. *Fondo cultural y social.*

Existirá un Fondo Cultural y Social consistente en la cantidad de 3,50 € por persona y año, que la empresa entregará al Comité de Empresa para su administración.

Artículo 34. *Anticipos reintegrables.*

Al objeto de que todos los trabajadores puedan disfrutar de anticipos reintegrables, la empresa dispondrá la cantidad de quince mil euros (15.000 €) para conceder dichos anticipos entre los trabajadores que así lo soliciten, siendo como cantidad máxima el importe de 600 euros y debiendo reintegrarlas a la empresa en un tiempo no superior a diez meses.

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

Artículo 35. *Invalidez.*

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

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

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

Artículo 36. *Jubilación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que acrediten más de seis años de permanencia en el centro de trabajo podrán optar por acogerse a cualquiera de los procedimientos de jubilación definitiva o jubilación parcial establecidos en la legislación vigente.

En caso de jubilación anticipada el trabajador tendrá derecho a uno o dos meses de vacaciones adicionales a las que pudieran corresponder en proporción a su tiempo de trabajo anual, en el supuesto de acogerse a la jubilación con 65 y 64 años, respectivamente.

En caso de que un trabajador/a acceda a jubilación parcial, podrá acordar con la empresa que la totalidad de horas de trabajo que anualmente deba realizar, conforme a lo previsto en el presente Convenio, se presten en periodos determinados de trabajo ejecutados de forma ininterrumpida y a jornada completa; el trabajador percibirá un importe del salario que le corresponda en proporción a la jornada efectivamente realizada correspondiente a su categoría profesional y antigüedad, hasta alcanzar la edad legal de jubilación en la que pasará a situación de jubilación total.

Artículo 37. *Seguro colectivo.*

Se establece un seguro colectivo con las primas a cargo de la empresa, por un importe de 5.600 € para los supuestos de invalidez permanente total, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo.

CAPÍTULO X

Uniformes

Artículo 38. *Uniformes.*

La empresa facilitará al personal uniformes de la siguiente manera:

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

*Ceses de contratas de limpieza*Artículo 39. *Ceses de contratas de limpieza.*

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

CAPÍTULO XII

*Cláusula derogatoria*Artículo 40. *Cláusula derogatoria.*

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

CAPÍTULO XIII

*Cláusula adicional*Cláusula adicional primera. *Acoso laboral, sexual y por razón de sexo.*

En lo relativo a acoso sexual este Convenio Colectivo se remite expresamente a lo establecido en la cláusula adicional primera del Convenio Provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Sevilla.

Cláusula adicional segunda. *Violencia de género.*

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación de tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo desde que se utilice en la empresa.

TABLA SALARIAL AÑO 2020

Trabajadores/as de limpieza del Hospital General «Virgen del Rocío» de la empresa Ferrovial, S.A.

Para todas las categorías profesionales.

<i>Concepto retributivo</i>	<i>Bruto mes</i>	<i>Pagas</i>	<i>Bruto año</i>
Salario base	773,34 euros	15	11.600,06 euros
Plus hospitalario	154,65 euros	12	1.855,77 euros
Plus de locomoción	195,64 euros	15	2.934,64 euros

<i>Categoría profesional</i>	<i>Plus de especialidad</i>	<i>Pagas</i>
Encargado/a de edificio	20% del S. base	12
Encargado/a de grupo	15% del S. base	12
Responsable de grupo	12% del S. base	12
Administrativo	10% del S. base	12
Especialista	10% del S. base	12
Peón especializado	7% del S. base	12

Plus de festivo	33,30 euros
Plus de festivos especiales	66,62 euros
Plus de domingos	42,97 euros
Bolsa de no enfermedad	39,27 euros
Bolsa de asistencia	39,27 euros
Guardería	34,64 euros
Economato	36,72 euros

TABLA SALARIAL AÑO 2021

Trabajadores/as de limpieza del Hospital General «Virgen del Rocío» de la empresa Ferrovial, S.A.

Para todas las categorías profesionales.

<i>Concepto retributivo</i>	<i>Bruto mes</i>	<i>Pagas</i>	<i>Bruto año</i>
Salario base	779,53 euros	15	11.692,90 euros
Plus hospitalario	155,89 euros	12	1.874,65 euros
Plus de locomoción	197,21 euros	15	2.958,07 euros

<i>Categoría profesional</i>	<i>Plus de especialidad</i>	<i>Pagas</i>
Encargado/a de edificio	20% del S. base	12
Encargado/a de grupo	15% del S. base	12
Responsable de grupo	12% del S. base	12
Administrativo	10% del S. base	12
Especialista	10% del S. base	12
Peón especializado	7% del S. base	12
<hr/>		
Plus de festivo	33,57 euros	
Plus de festivos especiales	67,15 euros	
Plus de domingos	43,31 euros	
Bolsa de no enfermedad	39,58 euros	
Bolsa de asistencia	39,58 euros	
Guardería	35,12 euros	
Economato	37,01 euros	

Para el año 2022 será incrementada la tabla salarial en 0,50% más la diferencia del IPC real de ese año.

Para el año 2023 será incrementada la tabla salarial en 1,40.

Para el año 2024 será incrementada la tabla salarial en 1,40%.

ACTA DE COMITÉ DE EMPRESA DE LA LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO VIRGEN DEL ROCIO Y EMPRESA FERROVIAL SERVICIOS, S. A.

En Sevilla a 15 de julio de 2020, se reúnen José Joaquín Vargas Ávalos, como representante de la empresa Ferrovial Servicios y por otra Ana María Manzano Bocanegra, como Presidenta del Comité de Empresa del HUVR.

Se acuerda que en la redacción del nuevo Convenio Colectivo que se ha firmado con fecha 9 de julio de 2020, existe una errata en el artículo 8-apdo. E- que dice:

Todo trabajador/a de la plantilla tendrá derecho al disfrute de tres (3) días de libre disposición, de los cuales uno (1) será retribuido y los dos restantes recuperables para los años 2020 y 2021, sin necesidad de justificación. Para el disfrute de este permiso será necesario que el trabajador preavise al encargado de edificio, con una antelación mínima de 48 horas. El trabajador devolverá dichos días, cuando por necesidades del servicio, le sea comunicado por el encargado de edificio con una antelación de 48 horas.

Para los años 2022, 2023, 2024 se verán incrementados cada año en un (1) día de libre disposición.

Dicho artículo debe hacer referencia a que los días de libre disposición disponible en los años 2022, 2023, 2024, será remunerados y no recuperables.

Y en prueba de conformidad, firman las partes del presente Acta en el lugar y la fecha indicados al comienzo de la misma.

Fdo: José Joaquín Vargas Ávalos. Fdo: Ana María Manzano Bocanegra.

34W-1772