

## 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: Convenio Colectivo de trabajadores de limpieza de la Universidad de Sevilla y las empresas Ferroviario Servicios, S.A., OHL Ingesan, S.A. y Clece, S.A.

Expediente: 41/01/0136/2021.

Fecha: 13 de agosto de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Miguel Ángel Barrios Mateos.

Código: 41101133012021.

Visto el Convenio Colectivo de las empresas Ferroviario Servicios, S.A., OHL Servicios Ingesan, S.A. y Clece, S.A. (código 41101133012021) para los trabajadores de limpieza en la Universidad de Sevilla, suscrito por las referidas entidades y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025.

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 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 («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, 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 («BOJA» n.º 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («BOJA» n.º 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero.— Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de las empresas Ferroviario Servicios, S.A., OHL Servicios Ingesan, S.A. y Clece, S.A. (Código 41101133012021) para los trabajadores de limpieza en la Universidad de Sevilla, suscrito por las referidas entidades y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025.

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

En Sevilla a 13 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LOS CENTROS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

#### Artículo preliminar.

El presente convenio lo conciertan, de una parte, la representación legal de los trabajadores del servicio de limpieza que engloba a los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la Universidad de Sevilla, y de otra, las empresas Ferroviario Servicios, Clece y OHL Servicios Ingesan, actualmente adjudicatarias del servicio.

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

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

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la/s Empresa/s concesionaria/s de los distintos contratos de limpieza de los centros pertenecientes a la Universidad de Sevilla y los trabajadores contratados laboralmente por esta/s y que prestan sus servicios en dichos centros de trabajo.

En el supuesto del cese de la empresa/s que presten servicios en cualquiera de los distintos centros operará la subrogación convencional, según se regula en el capítulo VIII del presente documento que será de aplicación obligatoria a los trabajadores en régimen laboral y a la empresa respectiva.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo se aplicará, con exclusión de lo previsto en el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Sevilla, salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable para los trabajadores afectados por el presente C.C. el acogerse al mismo.

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

#### Artículo 3. Ámbito temporal.

a. Se acuerda por las partes prorrogar el vigente convenio colectivo publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 109 de fecha 15 de mayo de 2017 hasta el próximo 31 de diciembre de 2021.

b. El texto del presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

c. La duración del presente Convenio colectivo será de cuatro años comenzando el día 1 de enero del 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2025.

d. Hasta la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, conforme a lo previsto en el cuerpo del mismo, 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. *Prórroga y denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligaciones, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año de duración, manteniendo el contenido normativo del mismo.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación practica, habrán de ser consideradas globalmente. Por tanto, si por decisión administrativa o judicial se anulase en todo, o en parte, alguna de sus cláusulas, las partes habrán de reunirse al objeto de modificar la disposición anulada, manteniendo en vigor el resto del articulado hasta alcanzar un acuerdo.

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

Las retribuciones salariales establecidas en este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que fuera su naturaleza y origen, por ser estas, en su conjunto y cómputo anual, superiores a las que anteriormente regían.

#### Artículo 7. *Principio de igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres, en el acceso al empleo, la formación, promoción profesional y ascensos.

En relación con todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A estos efectos será necesario acreditar dicha situación mediante:

- a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde resida.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos, de la veracidad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generará en el momento mismo de presentación de los citados documentos.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, para entender de cuantas materias le sean atribuidas y, entre ellas, el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.

Estará compuesta por cinco miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio, social y empresarial. Los miembros y composición definitiva de esta Comisión se acordará a la firma de este Convenio, en la primera reunión que celebre.

Entre las distintas facultades de la expresada Comisión está la de controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este Convenio, así como la de resolver los conflictos derivados de un distinto punto de vista en la aplicación o interpretación de lo acordado en el mismo. Se reunirá para ello cuantas veces sea necesario a petición de ambas partes, siempre que el convocante lo haga saber a la otra parte con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se deba reunir.

A las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio podrá asistir también, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán aprobarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros que componen la Comisión, en el bien entendido que en caso de faltar alguno de dichos miembros, la parte a quien falte -social o empresarial- podrá utilizar el voto del ausente o ausentes, sumándolo a los presentes, de forma que cada una de ellas, en cada votación, conserve el total de votos que le corresponde. De no alcanzarse acuerdo en los problemas o cuestiones planteados a la Comisión, queda expedita la vía jurisdiccional competente para la resolución de los conflictos surgidos.

De las reuniones celebradas por la Comisión, se levantará la oportuna acta, que será leída y firmada por todos los presentes al finalizar cada reunión.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Comisión tendrán fuerza vinculante para las partes, complementando, con la misma fuerza de obligar, este Convenio.

Se designará como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio el correspondiente a cada una de las empresas adjudicatarias.

La comisión paritaria no podrá resolver en contra de lo dispuesto en el presente convenio, ni modificar o alterar su contenido.

## CAPÍTULO II *Organización del trabajo*

#### Artículo 9. *Facultad de organización empresarial.*

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresas, Delegados de Personal y, en su caso, Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente convenio colectivo.

#### Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 35 horas semanales, que serán distribuidas como regla general de lunes a viernes, salvo los puestos de trabajo o servicios que como consecuencia de las necesidades variables de la organización, tuviesen que ser modificados y atendidos en días distintos, o los que con carácter general permanente tienen establecida su prestación en sábados, domingos o festivos.

Al respecto anterior, la empresa llevara dichos cambios con carácter inmediato, si así fuese necesario, obligándose a comunicar dichas variaciones al Comité de Empresa con el único propósito de facilitar la información.

Entre jornada y jornada existirá un periodo de descanso mínimo ininterrumpido de 12 horas, computándose a tal efecto tanto las horas ordinarias como las extraordinarias. Quedan excluidos de este supuesto, aquellos servicios que por su singularidad y convivencia operativa deban ejecutarse en cómputo de horas superior a la jornada habitual, respetándose entre una jornada y otra el descanso mínimo establecido en el estatuto de los trabajadores.

En cada jornada habrá un descanso de treinta minutos para comer, incluso en los periodos de reducción de jornada, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Se pacta expresamente que en el turno de mañana el descanso se hará de 9:30 horas a 10:00 horas y en el turno de tarde de 16:00 horas a 16:30 horas. Sin perjuicio de lo anterior, dichas franjas podrán flexibilizarse por la empresa por necesidades del servicio, o a solicitud del trabajador, previa información a su supervisor.

Reducción de jornada en periodos no lectivos.

A partir del 1 de enero de 2022, durante los siguientes días laborables de los periodos no lectivos, la jornada de trabajo se reducirá conforme lo siguiente:

- Reyes: Todos los días laborables del 1 de enero al 5 de enero del año en curso.
- Navidad: Todos los días laborables desde el 23 al 31 de diciembre, ambos inclusive.
- Semana Santa y Feria de Abril: todos los días laborables.
- Verano: Comenzará al finalizar el periodo lectivo de cada año (nunca antes del 22 de junio del año en curso) y finalizará el día 15 de septiembre (inclusive) de dicho año.

La reducción se aplicará, sobre el comienzo de la jornada (las dos primeras horas) del turno de mañana y sobre el final (las dos últimas) del turno de tarde. Cabiendo la posibilidad de aplicar la reducción, siempre con previo acuerdo por las partes, en otra franja horaria de la jornada, teniendo en cuenta las necesidades de los centros.

Asimismo el personal del turno de tarde que por necesidades del servicio pase al turno de mañana podrá elegir el horario de dicha reducción de jornada siempre que sea posible.

Artículo 11. *Turnos de trabajo, traslados y cambios de centro.*

Según las necesidades de la empresa, se podrán establecer tres turnos de trabajo: mañana, tarde y noche.

Dichos turnos no serán fijos, no obstante, la empresa, en la medida de lo posible, mantendrá una estabilidad en los mismos asegurando la mejor solución operativa para el servicio, entendiéndose que la plantilla está adscrita al centro de trabajo «Universidad de Sevilla» y no a una facultad o escuela universitaria en concreto. En caso de producirse alguna modificación de los turnos inicialmente establecidos o de la adscripción de los centros, la Dirección de la Empresa informará al Comité.

En previsión de estas posibles variaciones debido a la organización del servicio en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, se acuerda que todo el personal de nuevo ingreso que fuese necesario incorporar mediante contratación indefinida, lo harán en los turnos de tarde o noche de tal forma que los trabajadores que vengan prestando sus servicios en alguno de estos turnos y que así lo deseen puedan solicitar el cambio, al turno de mañana.

Cuando por necesidades del servicio la empresa tenga que realizar contrataciones eventuales de duración determinada o por obra y servicio en el turno de mañana, ofrecerá al personal indefinido del turno de tarde dicha opción temporal y por la duración que se pacte entre las partes. El personal indefinido del turno de tarde que solicite este cambio temporal, se incorporará al turno de mañana como personal de apoyo/corre turnos. Dicho cambio temporal de turno en ningún caso consolidará el turno de mañana, ni la facultad.

Las contrataciones para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, mediante la modalidad de contrato de interinidad, lo harán en el turno del personal al que sustituyan.

En caso de incapacidades permanentes revisables o excedencias de trabajadores del turno de mañana, se dará prioridad a cubrir dichos puestos a los trabajadores del turno de tarde que tengan solicitado formalmente el cambio a la mañana. Siguiendo siempre los criterios establecidos en la comisión de cambios, dentro del marco establecido por ley, siempre que el total de jornadas exigibles en el contrato con la Institución, permitan dicha cobertura.

El trabajador/a que requiera o necesite solicitar una petición de cambio de horario en su jornada laboral habitual, de turno o de edificio de entre los incluidos en el contrato de servicio de limpieza de la Universidad de Sevilla, deberá proceder de la siguiente forma:

- 1.— Enviará su petición de cambio dirigido a la empresa, por escrito en el formato establecido. En él se indicará qué tipo de cambio solicita (de horario, de turno o de campus/edificio) y una descripción de la motivación del mismo. En este sentido, podrán realizarse permutas entre trabajadores que cumplan estrictamente las mismas condiciones de jornada, turno (en sus variantes de mañana-mañana; tarde-tarde; mañana-tarde; tarde-mañana) y horario; contemplándose para tal circunstancia las siguientes limitaciones:
  - A) Trabajadores que con anterioridad hubiesen prestado servicio en un centro afectado por dicha permuta y que hubiesen estado afectados por razones sancionadoras o disciplinarias.
  - B) En aquellos centros donde por sus especiales características, requieran que su dotación deba responder a criterios estrictos de paridad y no se pueda contemplar, salvo que esta responda a trabajadores del mismo sexo.

En todo caso, en lo concerniente a la disposición y/o desavenencias que pudiesen surgir en relación con este apartado, se estará a lo dispuesto en el art. 11, punto 6 de este convenio.

Sin menoscabo de la potestad organizativa de la empresa, se establece la necesidad de generar un proceso operativo que regule la casuística y circunstancias de cada momento, que regulen y mejoren el equilibrio y objetividad de dichos cambios.

- 2.— Una vez recibida la petición por escrito (nunca se admitirá de otra forma), se le dará oficialmente entrada de fecha de registro siendo ya este hecho un factor que marcará el comienzo en la prioridad en el orden para la aceptación del cambio. Dicha prioridad será respetada salvo en aquellas situaciones en las que exista preferencia impuesta por imperativo legal o judicial mediante sentencia.
- 3.— Con la misma fecha de entrada oficial del escrito en el registro de entrada de la empresa, se elaborará una ficha informativa de común acuerdo entre el representante oficial de la empresa designado para este proceso y el representante oficial de la representación de los trabajadores designado para este Procedimiento. En dicha ficha se incluirá como mínimo los siguientes datos:
  - a. Nombre y apellidos del trabajador/a que solicita el cambio.
  - b. Edificio de la Universidad de Sevilla donde actualmente presta sus funciones laborales.

- c. Turno de trabajo.
  - d. Horario de trabajo.
  - e. Campus/edificio de la Universidad de Sevilla donde solicita ir tras la petición de cambio.
  - f. Turno de trabajo que solicita tras la petición de cambio.
  - g. Horario de trabajo que solicita tras la petición de cambio.
  - h. Motivos que plantea que solicite la petición de cambio.
  - i. Fecha de entrada de la solicitud.
  - j. Peticiones anteriores solicitadas de cambio (si las hubiese).
  - k. n.º de registro de entrada en el listado oficial de solicitudes de petición de cambio.
- 4.— La Comisión de cambios de cada empresa adjudicataria se designará entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, y se reunirá dos veces al año (marzo y octubre) para valorar, ordenar y cuantificar las peticiones de cambio solicitadas. Sin embargo, dicha Comisión podrá reunirse fuera del cronograma cuando concurran motivos de urgencia. Una vez al mes, la empresa le comunicará a la Comisión, las nuevas solicitudes de cambios recibidas.
  - 5.— La Comisión de cambios de cada mercantil adjudicataria valorará la idoneidad de las peticiones de cambio según las oportunidades existentes y las necesidades del servicio. Se procurará que dichos cambios se ejecuten lo más rápidamente posible y sin demora, salvo aquellas situaciones que por imperativo legal han de ser atendidas de manera preferente. La empresa siempre tendrá la última potestad en materia organizativa para la ejecución de los cambios.
  - 6.— Una vez aprobada la solicitud de cambio, esta será comunicada al trabajador/a solicitante en un plazo no superior a 48 horas desde que se acuerde su nueva ubicación, horario, turno o campus o edificio. Para que dicho trabajador pueda solicitar un nuevo cambio deberá pasar al menos un año desde el último que se le concedió, salvo que por mandato legal tenga derecho a un cambio antes de esa fecha.
  - 7.— En cualquier caso, las pautas marcadas por el presente proceso deberán respetar lo establecido al inicio por el presente artículo en cuanto a los turnos de trabajo, traslados y cambio de centro.
  - 8.— Los trabajadores que cursen estudios en cualquier formación reglada de carácter público o privado tendrán derecho a solicitar el cambio de turno y/o centro de trabajo para facilitar su asistencia a clase, dentro de lo establecido por ley.  
La resolución de dichas solicitudes no tendrán que esperar a las reuniones ordinarias de marzo y octubre.
  - 9.— Aquellos cambios de centro de trabajo que la empresa realice por una queja/petición del cliente, deberá ser justificado debidamente por escrito.
  - 10.— En los casos de permutas entre trabajadores, se establece un plazo máximo para su implementación de siete días laborables, sujetas en todo caso a la comunicación previa y aprobación del cliente, conforme a lo establecido en el Pliego de Prescripciones Técnicas.

#### Artículo 12. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de Treinta y un días naturales o veintidós días laborales respecto a la jornada establecida por cada año completo de servicio.

A partir del año 2025, aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad cumplida de veinte años de servicio tendrán derecho al aumento de un día más de vacaciones, incluido aquellos que los cumplan en ese mismo año. Consecuentemente, cada año, el trabajador tendrá derecho a un día más de vacaciones por cada trienio de antigüedad cumplido que se disfrutará al año siguiente, con un máximo acumulado de tres días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año natural, siempre y cuando no coincidan más del 40% de la plantilla por cada centro y del 40% del total de la plantilla.

2. No obstante lo anterior, el trabajador podrá disfrutar de un periodo de vacaciones de 5 días laborables como máximo no fraccionables y no acumulable a cualquier otro periodo antes mencionado, pudiendo disfrutar de los mismos hasta el día 15 de marzo del año siguiente siempre y cuando no coincida más del 40% de la plantilla por cada centro y el 25% del total de la plantilla en dichas fechas.

La empresa autorizará que se pueda adelantar hasta un máximo de 5 días de vacaciones del año siguiente, en un periodo fuera de verano si así lo solicitan, en caso de que los trabajadores se encuentren en situaciones de extrema necesidad y una vez agotados los asuntos propios, días por permiso retribuido específicos para el caso en concreto y las vacaciones del año en curso.

Por situación de extrema necesidad se entenderá aquella que implique enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho y familiares de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

En cualquier caso, tendrán preferencia en cuanto a la elección de fecha de disfrute de vacaciones el personal que disfruta del periodo máximo de 5 días sin fraccionar.

En dichos periodos cuando por centro de trabajo se alcance el 40% de plantilla de vacaciones, no se concederán días de asuntos propios por causas organizativas.

Para poder ser aceptadas las vacaciones, además de cumplir los requisitos de no concurrencia en la plantilla global y por centro, las mismas deberán distribuirse como máximo en tres periodos, siendo al menos uno de los tres periodos de dos semanas naturales ininterrumpidas, y dos de los tres periodos deberán disfrutarse dentro del periodo no lectivo. En cualquier caso los porcentajes de disfrute en cada caso y opción no podrán superar el 40% de la dotación de cada centro y el 25% del total de la plantilla.

En caso de coincidir más del 40% de la plantilla en un centro con el mismo periodo solicitado, el criterio para aprobar las fechas propuestas será:

- 1.º— Modificación voluntaria de los trabajadores de las fechas de disfrute por otras.
- 2.º— En caso de que la modificación voluntaria no se produzca, rotación de los trabajadores respecto al disfrute del mismo periodo el año anterior.
- 3.º— En caso de igualdad de condiciones en cuanto a la rotación, sorteo.  
Una vez comunicada a la U.S. los turnos de vacaciones establecidos, cumpliendo los porcentajes recogidos para ello, estos se considerarán definitivos y no podrán ser objeto de variaciones, salvo circunstancias que se consideren objetivamente excepcionales y que puedan documentarse expresamente.

3. La empresa de acuerdo con las necesidades del servicio confeccionará un calendario de vacaciones en cada edificio o dependencia de la Universidad, correspondiente al año natural de que se trate, que entregará al Comité de Empresa durante la segunda

quincena del mes de enero. De no ajustarse a lo previsto en el presente texto, Empresa y Comité de Empresa se reunirán para solventar las deficiencias que pudiesen existir. Una vez validado, se dará a conocer con al menos dos meses de antelación al disfrute de las vacaciones, con vistas a posibles reclamaciones.

Los trabajadores/as, podrán cambiar con otro trabajador del mismo edificio, categoría y turno de trabajo, la fecha de disfrute de las mismas, con la autorización de la empresa.

4. Aquellos trabajadores que así lo deseen podrán solicitar, antes del 15 de marzo de cada año natural el disfrute en periodos fraccionados. En este supuesto se disfrutarán de 22 días laborables a disfrutar en un máximo de tres periodos, uno de ellos de dos semanas naturales, ininterrumpidas. El comienzo del disfrute de las vacaciones no se producirá ni en domingos ni en festivos cuando sean fraccionadas, excepto aquellas jornadas que incluyan habitualmente el sábado dentro de la misma.

5. Los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúen en tal situación durante las mismas, los días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se podrán disfrutar fuera del período vacacional establecido con carácter general en este convenio, de común acuerdo entre las partes.

6. Cuando el personal deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en su liquidación la retribución que proporcionalmente le correspondiera.

7. A partir del 1 de enero de 2022, durante el periodo vacacional de verano, se establece para cada trabajador con contrato indefinido en concepto de bolsa de vacaciones, una retribución con un importe de 120,00 euros brutos anuales e inalterables durante todo el periodo contractual. Dicha retribución será abonada por la empresa en la primera semana de agosto del año en curso. Dicho plus, será abonado igualmente de forma proporcional a todos los trabajadores con contrato temporal.

#### Artículo 13. *Permisos retribuidos de convenio*

Todos los trabajadores de la plantilla, tendrán derecho a Cinco días de descanso retribuidos a partir del 1 de enero de 2022, que se disfrutarán de la siguiente manera:

El 24 y el 31 de diciembre siempre que fuesen laborables. De no serlo, se disfrutarán en el siguiente día laborable.

A partir del 1 de Enero de 2022, se aumenta en dos días más laborables de permiso retribuido remunerado que se disfrute en el periodo de Semana Santa o en Feria de Abril, siendo un total de tres días elegibles entre ambos periodos, no pudiendo ser disfrutados en otras semanas distintas a las señaladas.

Se establecen los mismos derechos del disfrute de los días de permisos en periodos no lectivos (Semana Santa, Feria y Navidad) para el personal contratado temporalmente que en dichos periodos esté en activo y limitado al 40% de la plantilla.

#### Artículo 14. *Licencias y permisos.*

Los permisos retribuidos que se relacionan en el actual convenio serán extensibles en los casos de las parejas de hecho.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencia, sin pérdida de la retribución, previo aviso por parte del trabajador, a la empresa, de la ausencia y el motivo de la misma, salvo los casos de gravedad, que por la urgencia no lo permitan, sin perjuicio de la posterior justificación mediante la acreditación oficial correspondiente, en los siguientes casos y con la duración que se indica:

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

1. Dieciséis días en caso de Matrimonio del trabajador o Certificación de Inscripción en el Registro como pareja de hecho de la Comunidad Autónoma correspondiente o del Municipio de residencia del empleado/a en el supuesto de no haber registro autonómico. Tan sólo se permitirá el disfrute de este permiso una sola vez por trabajador/a en aquellos casos en que concurra el hecho causante con la misma persona.

Conforme acta de conciliación alcanzada en fecha 4 de noviembre de 2020 ante el Juzgado de lo Social n.º 11 de Sevilla, la equiparación del permiso de 16 días por matrimonio para las uniones como parejas de hecho se hará efectiva desde el 1 de enero de 2021.

2. Tres días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, para los casos de primer grado por consanguinidad y afinidad, si se produce en el Municipio de Sevilla. Si se produce en otro municipio que diste de más de 60 km del lugar de residencia del trabajador será cinco días.

En este caso, se entiende por intervención quirúrgica, las realizadas en centros hospitalarios o clínicas públicas o privadas, que necesite hospitalización y reposo postoperatorio en régimen hospitalario.

En el supuesto de que una vez comenzada una licencia por enfermedad grave o intervención quirúrgica, en los casos expuestos en este epígrafe, el familiar falleciese, dicha licencia se dará por concluida y comenzará una licencia de 3 días por muerte.

En los casos de los apartados 2 y 3, 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.

4. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de 60km, el plazo será de cuatro días.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, toda vez, que se trata de situaciones conocidas y programadas el trabajador deberá solicitar con antelación el disfrute de la licencia, acompañando un informe médico. En ningún caso se considerará justificado con la mera presentación de un «P10» o cualquier otro justificante distinto del certificado médico firmado por el facultativo.

5. Un día natural por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de sobrinos. Será considerada hospitalización la estancia con pernocta en urgencias de 24 horas.

6. Los trabajadores tendrán licencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto.

7. Un día por matrimonio de hijos, en el supuesto de que el día de la ceremonia coincidiese con su día de trabajo.

8. Un día por cambio de domicilio o catástrofe en el mismo (riada, derrumbe, incendio, robo).

9. Para concurrir a exámenes oficiales del sistema público o privado de cualquier formación reglada de cualquier índole, el día anterior al mismo y el mismo día de este. Quedan excluidas de este apartado cualquier otro tipo de pruebas.

10. Examen del carné de conducir (tanto el teórico como el práctico), el día del mismo.
11. Todo el personal acogido a este convenio disfrutará de siete días de asuntos propios hasta el 31 de diciembre de 2024, pasando a ocho a partir del 1 de enero de 2025, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos.  
Así mismo se establece la posibilidad de fraccionar dichos días en horas de permiso con un máximo de tres días.  
No obstante y con la limitación anterior, estos se podrán acumular únicamente a los días de vacaciones de verano, que se disfruten dentro del periodo no lectivo, descartándose esta opción en cualquier otro periodo o circunstancia, incluidos, fuera de dicho periodo y con la limitación de no coincidencia de más del 40% de trabajadores por cada centro. En aquellos casos donde dicho porcentaje no se corresponda con un número entero de trabajadores, se establece que este se produzca a la baja. Esta limitación será extensible a cualquier otro periodo dentro del mismo año.  
El disfrute de estos, quedará condicionado en última instancia a las necesidades del servicio en cada momento.
12. Un día por asistencia a urgencias médicas hospitalarias del propio trabajador o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que esta tenga una duración por tiempo igual o superior a seis horas.
13. Por intervención quirúrgica ambulatoria de cualquier naturaleza, o pruebas médicas de cualquier índole del trabajador/a exclusivamente. Se entiende por pruebas médicas que requieran este permiso, aquellas que mediante informe médico quede justificada la exigencia de un día para la realización de dicha prueba. Este supuesto estará condicionado a previo aviso y posterior justificación. Se podrá disfrutar el permiso el mismo día de la prueba médica o intervención, el anterior o el posterior pero en todo caso tal permiso será de un solo día.
14. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Será requisito indispensable para el disfrute del permiso la posterior justificación de la hora de entrada y salida.

#### Artículo 15. *Excedencias.*

**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 en un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Al término del periodo de excedencia solicitada, siempre que el/la trabajador/a excedente lo solicitará con un mes de antelación, tendrá derecho a su reincorporación al centro de trabajo en el centro y turno que hubiese vacante a criterio de la Dirección de la Empresa.

**Especial:** El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria para acceder mediante cualquier modalidad de contrato a un puesto de trabajo en cualquier administración pública. La permanencia de esta situación será equitativa a la duración del contrato de trabajo efectuado por dicha administración pública, sin límite a su disfrute por cuantas veces sea necesaria.

Este tipo de excedencia entrará en vigor con fecha de efectos 1 de enero de 2021.

**Forzosa:** El trabajador o trabajadora que fuese designado o elegido para un cargo público, político o sindical, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa mientras dure su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

**Por cuidado de hijos:** Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogida, a contar desde la fecha de nacimiento, o de la resolución administrativa por la que se produzca la adopción o acogida. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

**Por cuidado de familiar:** Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida alguna, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

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 en los términos establecidos en el ET, en un plazo no inferior a 15 días de la terminación de la misma.

### CAPÍTULO III

#### *Clasificación profesional*

#### Artículo 16. *Clasificación profesional.*

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales vigente en cada momento, cuyas categorías y funciones en la actualidad son las siguientes:

##### *Personal de mandos intermedios.*

a) Encargado/a General.— Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Supervisores de Zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisor/a o Encargado/a de Zona.— Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General o Gestor del contrato, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado General.

c) Supervisor/a o Encargado/a de Sector.— Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar al personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado General sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado/a de Grupo o Edificio.— Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
2. 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.
3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo.— Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de Grupo o Edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador/a.

#### *Personal Obrero.*

a) Especialista.— Es el trabajador/a que con conocimientos, teóricos prácticos suficientes para la realización de todas aquellas acciones de limpieza, tanto básicas como de dificultad, o tareas que impliquen peligrosidad o riesgo, y sobre todo, las que requieran un diagnóstico y su tratamiento mediante proceso químico y/o mecánico de cualquier índole, aplicando racionalmente con responsabilidad y eficacia éstos; y atendiendo en todo caso, a la vigilancia y mantenimiento de los equipos de trabajo, herramientas maquinaria, útiles y vehículos en su caso, necesarios para el correcto desempeño de sus funciones.

b) Peón especializado.— Es el trabajador/a con conocimientos teóricos y prácticos suficientes para poder realizar actividades de limpieza tanto básicas como aquellas que conlleven un cierto grado de dificultad técnica, peligrosidad o riesgo y que exigen un nivel de capacitación contrastada para el desempeño de sus funciones.

c) Limpiador/a.— Es el trabajador/a asignado a la realización de las tareas básicas de cualquier naturaleza propias de su nivel profesional, es decir todas aquellas que requieren procesos manuales y mecánicos de fácil manejo para su ejecución y para atender la limpieza en cualquier tipo de soporte, paramentos, mobiliario, elementos decorativos, cristales y cualquier otro tipo de superficie asimilable a su función y que objetivamente no entrañe peligrosidad.

Queda excluido de sus funciones, el material técnico, instrumental y aparatos especializados que se encuentren en las dependencias de laboratorios o asimilables.

Como función complementaria a las descritas, se incluyen dentro de la categoría, aquellas propias de la actividad hotelera, asimilables a la de una camarera de hotel o residencia, en sentido amplio, con el único propósito de que sean realizadas en el centro de trabajo Colegio Mayor Hernando Colón.

Estas funciones y el conjunto de las establecidas para las de limpiador/a, constituyen el contenido general de la prestación básica de dicho puesto de trabajo.

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

## CAPÍTULO IV

### *Retribuciones*

#### Artículo 17. *Estructura salarial.*

El incremento por el total de la «masa salarial» para el personal afectado por el presente convenio será el siguiente:

- Año 2022: 0,30%.
- Año 2023: 0,35%.
- Año 2024: 0,55%.
- Año 2025: 0,60%.

Dichas subidas serán incrementadas en su total resultante, en el concepto «salario base».

#### *Salario base:*

Es la retribución fija obtenida por el trabajador como contraprestación del trabajo realizado por unidad de tiempo, entendiéndose por ésta, la jornada máxima establecida en el presente convenio.

#### *Complementos personales:*

Se atribuyen al trabajador en virtud de sus condiciones personales o características individuales.

#### *Antigüedad:*

El personal afectado por el presente Convenio continuará percibiendo un plus de antigüedad consistente en un aumento periódico del 4% del salario base vigente en cada momento, por cada quinquenio de prestación efectiva en el centro de trabajo, con un máximo de cuatro quinquenios.

A partir del 2024, la percepción del plus se mantendrá inalterable hasta ese momento. Desde el 1 de enero de 2025, las cantidades percibidas hasta entonces por dicho concepto quedarán consolidadas en nómina por el valor que en cada caso correspondiera a cada trabajador. A partir de ese momento, dicha antigüedad comenzará a contabilizarse en trienios con una percepción del 2,5% del salario base. Como consecuencia de ello, todo el personal iniciará un nuevo ciclo de percepción con las nuevas condiciones del plus, no pudiéndose transformar los quinquenios cumplidos en trienios y percibir el importe acumulado a partir de entonces.

#### *Complementos de puesto de trabajo:*

Son los de complementos inherentes a un determinado tipo de trabajo, que por las condiciones en que se realizan o por sus especiales características debe ser compensado económicamente. Solo tiene derecho a su perfección durante el tiempo en que se efectúa su trabajo y no son consolidables.

- *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje en turno de noche, en horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus consistente en un 30% del salario base vigente en cada momento.

- *Plus de especialidad.*

En atención a las especiales características del trabajo desarrollado por las Categorías Profesionales de Especialista y Peón Especialista se establece un plus por el importe previsto en las tablas salariales del Anexo 1. Dicho plus retribuye la prestación efectiva de las funciones propias de cada una de las Categorías Profesionales conforme al contenido y funciones establecidas en la Clasificación Profesional.

#### *Complementos de cantidad o calidad de trabajo:*

Se trata de complementos que, o bien retribuyen directamente la cantidad de trabajo, el rendimiento del trabajador, o penalizan la falta de asistencia o puntualidad.

- *Plus de asistencia y productividad.*

Al objeto de retribuir la mayor dedicación y productividad, caracterizada por la consecución y mantenimiento de un bajo índice de absentismo y una mayor implicación en las tareas propias del trabajo de forma sostenida en el tiempo, se establece un plus, cuyo importe se recoge en las tablas salariales anexas, a todos los trabajadores que no hayan tenido falta de asistencia al trabajo, excepto por vacaciones y accidente laboral. Por un día de inasistencia al trabajo se detraerán 8 €. En caso de 2 días de inasistencia se detraerán 16 €, en caso de tres días 24 € y así sucesivamente. Si el número de faltas al trabajo fuese de seis días o superior se descontará el 50% del plus.

Se abonará por 11 mensualidades, si bien, el importe anual correspondiente se podrá prorratear en 12 mensualidades iguales.

El personal a tiempo parcial o aquél que hubiese causado alta en el transcurso del año percibirá los citados importes en proporción al tiempo de trabajo.

- *Pluses de trabajo en fines de semana.*

Si por necesidades del servicio hubiese que trasladar algún trabajo contemplado en el pliego de condiciones técnicas del a los días de descanso (sábados y domingos), la jornada realizada se compensará con otra equivalente de descanso compensatorio en la semana inmediatamente siguiente al fin de semana en cuestión. Así mismo, se percibirá el siguiente importe según el día que se trate, sábado o domingo, según tabla salarial. A partir del 1 de Enero de 2022, el importe correspondiente para el plus trabajo sábado (7 horas) será de 91,00€ y el importe correspondiente para el plus trabajo domingo (7 horas) será de 105,00 euros. Asimismo, a partir del 1 de Enero de 2022 se elimina el día de descanso compensatorio, pasándose a pagar a partir de ese año las horas extraordinarias que se realicen en estos días además del importe correspondiente a dicho plus. Quedan excluidos de este artículo, los servicios realizados fuera de contrato principal, es decir, cualquier actuación en sábado o domingo no contratado con la Universidad de Sevilla en el pliego de condiciones técnicas o contratado con cualquier otro cliente.

- *Pluses de disponibilidad de turnos:*

Los trabajadores encuadrados en el denominado «Grupo de Campus» podrán trabajar cuando así fuese necesario para el servicio, en distintos turnos: mañana-tarde (doble turno) y mañana-tarde-noche (triple turno), dentro del mismo mes.

Con independencia de lo anterior, dentro de cada una de las situaciones doble turno o triple turno, estos, podrán verse alterados también no solo en lo estrictamente identificado como turno, sino en el horario dentro de cada turno que por necesidades del servicio y operatividad se deban alterar mientras dicho trabajo lo requiera. En este sentido dichos trabajadores quedan obligados a respetar esta circunstancia inexcusablemente, en caso contrario, quedará apartado de dicho grupo por decisión de la empresa.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario que dentro del mismo mes se trabaje en distintos turnos, a aquellos trabajadores que voluntariamente accedan a esa flexibilidad horaria les será retribuida la misma con los siguientes pluses (excluyentes entre sí).

Plus de doble turno: El importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa.

Plus de triple turno: El importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa.

#### *Plus no absentismo.*

Durante toda la vigencia del convenio, el importe quedará fijado en 400 euros brutos anuales.

Para la percepción íntegra de dichos importes, cada trabajador/a deberá de asistir al menos 212 días efectivos de su jornada laboral anual durante el año 2021, un total de 209 días durante el año 2022, un total de días de 208 durante el año 2023, un total de días de 210 durante el año 2024 y 210 días para el año 2025.

Aquellos trabajadores/as que no cumplan este requisito mínimo, no cobrarán dicho plus.

Las cantidades que por este concepto no recibieran los trabajadores que no alcancen el mínimo de días establecido, no serán repercutibles en ningún caso en el resto de la plantilla.

El importe correspondiente a este, se abonará en la primera nómina del siguiente mes del periodo anual devengado.

En caso de subrogación, y exista un cambio de empresa/s adjudicataria/s en una fecha no coincidente con el inicio de un año natural (1 de enero), este plus será retribuido proporcionalmente por cada una de las empresas.

En tales supuestos, para su cálculo, durante el mes de Enero del año en curso, y con carácter previo a su abono, previo informe a la representación legal de los trabajadores, las empresas adjudicatarias se comprometen a poner en común el número de faltas que tenga cada trabajador/a, así como todos los datos necesarios que acrediten el cumplimiento de los requisitos de cobro establecidos en el presente artículo, y de esta forma, abonar el importe proporcional a los días prestados en cada empresa.

El importe a abonar por cada empresa se calculará del siguiente modo:

— N.º días efectivos del periodo X 400/n.º días efectivos del año.

Se acuerda que el abono de dicho plus se realizará en todo caso en el mes de enero y no por medio de liquidación.



A estos efectos serán considerados como día de asistencia al trabajo las ausencias motivadas por:

- Hospitalización del trabajador y convalecencia postoperatoria.
- Licencia de maternidad.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio del derecho de representación de los trabajadores.
- Enfermedad crónica o degenerativa del trabajador acreditada por el servicio de prevención.
- Cirugía menor ambulatoria del trabajador/a, exclusivamente respecto del día en que se produzca la cirugía.
- Excedencias (se aplicará el importe proporcional correspondiente al cómputo de días de asistencia).
- Pruebas médicas hospitalarias.

Solo será abonado a aquellos trabajadores que hayan trabajado durante todo el año completo y su abono será proporcional a la jornada en situaciones de excedencias y contratos con jornadas parciales. Quedan excluidas las reducciones de jornada en contratos a tiempo completo.

*Complementos de vencimiento periódico superior al mes:*

Son las pagas extraordinarias y participaciones en beneficio. El trabajador tiene derecho como mínimo a dos pagas extraordinarias al año, de la cuantía que fije el convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho anualmente a tres pagas extraordinarias consistentes, cada una de ellas, en una mensualidad completa –salario base más antigüedad-. El periodo de devengo y abono de cada una de ellas será el siguiente:

Paga extraordinaria de Beneficios: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su periodo de devengo será anual, de 1 de enero a 31 de diciembre y su abono se realizará el día 15 de marzo del año siguiente al periodo de devengo.

Paga extraordinaria de Verano: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su periodo de devengo será semestral, de 1 de enero a 30 de junio y su abono se realizará el 15 de julio.

Paga extraordinaria de Navidad: Consistente en treinta días de salario más antigüedad. Su periodo de devengo será semestral, de 1 de julio a 31 de diciembre y su abono se realizará el 15 de diciembre.

Cada una de las pagas extraordinarias se abonarán en proporción a la jornada efectivamente trabajada y al tiempo de trabajo.

*Percepciones extrasalariales:*

Indemnizan al trabajador de los gastos habidos a consecuencia de su trabajo realizado. No tienen naturaleza salarial, es decir, que no retribuyen trabajo efectivo.

- *Plus de transporte.*

Como compensación por los gastos que el trabajador ha de satisfacer como consecuencia de su desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa, el trabajador percibirá el importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa; excepto en el mes de disfrute vacacional.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del presente convenio, se abonará el importe anual resultante en 12 mensualidades, de tal forma que el importe mensual se multiplique por 11 y divida por 12, como aparecen en las tablas finalmente aprobadas en el Anexo I

- *Complemento de vestuario.*

Como compensación por los gastos ocasionados al trabajador por la limpieza del uniforme exigido para la prestación del servicio, se establece un plus de limpieza de vestuario por el importe reflejado en las tablas del Anexo I para cada año de Convenio para la jornada completa en tantas mensualidades como meses de prestación de servicios haya.

Por acuerdo de la Comisión Negociadora del presente convenio, se abonará el importe anual resultante en 12 mensualidades, de tal forma que el importe mensual se multiplique por 11 y divida por 12, como aparecen en las tablas finalmente aprobadas.

La empresa se compromete a la incorporación de las tablas salariales recogiendo todas y cada una de las categorías profesionales descritas en los Pliegos de Condiciones que sean establecidos para cada periodo contractual con la Universidad de Sevilla.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

La empresa facilitará a la comisión de recursos humanos el listado de personal que realice horas extraordinarias cada 2 meses. A partir del 1 de enero de 2022 se establece lo siguiente:

- Horas extraordinarias de lunes a viernes: 13,00 euros por hora para el año 2022, 14,00 euros por horas extraordinarias para el año 2023, 15,00 euros para el año 2024 y 16,00 euros por hora el año 2025.
- Horas extraordinarias en sábados, domingos y festivos: 15,00 euros por hora para el año 2022, 16,00 euros por hora para el año 2023, 17,00 euros por hora para el año 2024, y 18,00 euros por hora para el año 2025.

El límite para la realización de dichas horas será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (80 horas/año).

También se acuerda que el 60% de las horas extras que haya en ese centro sean realizadas por el propio personal del centro y el 40% restante a cargo de una bolsa de horas que establezca la empresa en primera instancia para cada campus y posteriormente para el resto de la Universidad.

En todo caso, aquellas que se deban prestar en horario nocturno, se incrementaran en un 30%.

Artículo 19. *Anticipos.*

Todo el personal tendrá derecho a un anticipo a cuenta de la retribución mensual que no podrá superar el 90% del importe devengado en el momento de la solicitud, debiéndolo solicitar con, al menos 7 días de antelación a su percepción.

## CAPÍTULO V

### *Derechos sindicales*

Artículo 20. *Representación legal de los trabajadores.*

a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente pactado, que cada uno de los miembros de la representación legal de los trabajadores, dispondrá de un crédito horario de 40 horas mensuales de su jornada laboral, que podrá acumular de forma anual previa comunicación a la Empresa. Igualmente, se podrán acumular las horas entre los representantes de un mismo sindicato.

Las horas se notificarán, por escrito, a la Dirección de la Empresa con, al menos, 24 horas de antelación, sin perjuicio de su posterior justificación. Asimismo, las ausencias que se produzcan una vez iniciada la jornada laboral, las cuales se comunicarán en ese acto a sus correspondientes supervisores/as.

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

c) De acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S., los sindicatos representados en el Comité de Empresa podrán constituir secciones sindicales.

La empresa, o el conjunto de ellas, que resulten en cada momento adjudicataria/s del servicio de limpieza de las instalaciones de la Universidad de Sevilla en cualquier contrato o modalidad, se comprometen a garantizar las instalaciones y recursos administrativos necesarios para el buen desarrollo de las funciones de la representación legal de los trabajadores. Dichos recursos serán acordados y asumidos total o proporcionalmente al peso de la adjudicación de empresa adjudicataria, mediante acuerdos que, garanticen como mínimo lo siguiente:

- Local adecuado para la celebración de plenos, reuniones y lugar de trabajo.
- Equipo informático completo, con tecnología actual.
- Acceso a internet y actualizaciones de equipo (paquete de Office y antivirus).
- Material de oficina.
- Mobiliario suficiente para todos los miembros.

## CAPÍTULO VI

### *Prevención de riesgos laborales*

#### Artículo 21. *Prevención de riesgos laborales.*

Sin perjuicio de lo que para ello establezca la legislación vigente, la empresa someterá a todo el personal a un reconocimiento médico obligatorio cada año, por cuenta de la empresa. Asimismo, las el personal de nuevo ingreso en la empresa deberá someterse a dicho reconocimiento médico en los primeros 7 días o a ser posible antes de iniciar la prestación de servicios.

El contenido de los exámenes y pruebas médicas a efectuar a la plantilla, se deberá de hacer atendiendo al trabajo que se realiza y en previsión de enfermedades profesionales por el tipo de trabajo a desarrollar.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituido de acuerdo con la legislación aplicable en la materia, asumirá las funciones establecidas legalmente.

#### Artículo 22. *Uniformes y EPI's.*

Cada trabajador/a recibirá conforme a la categoría profesional que desempeñe, el siguiente vestuario:

##### a) Calzado:

Un par de zapatillas antideslizantes o zapatos de seguridad (según necesidad) una vez al año. En cualquier caso este calzado deberá estar homologado.

##### b) Uniforme:

De verano; Un pantalón y un polo o camisa, una vez al año.

De invierno; Un pantalón, un polo o camisa y una sudadera. Además, todos los trabajadores de plantilla que presten servicios entre el 1 de septiembre y el 1 de junio, recibirán un chaquetón de abrigo cada dos años.

En caso necesario por deterioro irremediable, la empresa sustituirá aquella prenda que fuese necesaria.

Se entiende una obligación inexcusable, la utilización del uniforme en todo momento y durante toda la jornada laboral, no pudiéndose hacer uso de ninguna otra prenda que no sea la reglamentaria.

En la elección del vestuario, deberá tenerse en cuenta, la idoneidad de los tejidos a utilizar en cada caso, conforme a cada estación.

Con arreglo a la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, aquellos trabajadores que lo necesiten, recibirán cada vez que sea necesario para la ejecución de sus tareas, los equipos de protección individual que establece la normativa en dicha materia.

La entrega de un Epi, deberá ser recepcionada por el trabajador/a mediante la firma de este, con su aceptación de uso y responsabilidad.

## CAPÍTULO VII

### *Coberturas y mejoras sociales*

#### Artículo 23. *Enfermedades y accidentes laborales.*

A. Para los supuestos de IT por enfermedad común, se estará a lo dispuesto en la actual legislación laboral sobre la materia.

B. En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma, la empresa complementará hasta el 100% de todos los conceptos retributivos, excepto los pluses extrasalariales salvo en aquellos casos en los que el accidente se produzca durante la jornada laboral, en el centro de trabajo y la causa del mismo no sea imputable al trabajador en cuyos casos se cobrarán los pluses extrasalariales.

C. En los casos de Incapacidad temporal por hospitalización, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 30 días, la empresa complementará a los trabajadores afectados, el 100% de sus conceptos retributivos, excepto los pluses extrasalariales.

#### Artículo 24. *Maternidad.*

La trabajadora en estado de gestación, deberá notificar a la empresa tal circunstancia y tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o en caso, de no existir un puesto acorde con la nueva situación podrá solicitar la baja ante la mutua por embarazo de riesgo.

Se evitará que ninguna trabajadora en estado de gestación trabaje en turnos de noche.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Los/as trabajadores/as durante el período de lactancia de hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los caos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Si la trabajadora hubiese disfrutado de las 16 semanas de maternidad sólo podrá acumular la jornada correspondiente a los 5 meses restantes hasta totalizar los 9 meses. Del mismo modo, si la trabajadora o trabajador disfrutasen de las vacaciones o cualquier otro permiso retribuido durante el periodo comprendido entre la maternidad y hasta los 9 meses no se tendrán en cuenta estos días dejados de trabajar a efectos de acumulación del tiempo de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 25. Seguro colectivo.

La empresa suscribirá una póliza de seguro, a favor de todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente convenio, para cubrir las contingencias de muerte e incapacidad permanente total o absoluta, por importe de 18.000 €, ambas derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de los 30 días naturales siguientes a la firma del Convenio colectivo.

A través de la Comisión Paritaria se podrán establecer las condiciones para que los trabajadores que así lo deseen podrán aportar individualmente las aportaciones para incrementar el capital asegurado, o bien, ampliar la cobertura a cualquier tipo de accidente, tanto durante la jornada laboral como fuera de ella.

#### Artículo 26. Jubilación.

Los trabajadores podrán acceder a los diferentes modos de jubilación siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

A partir del 1 de enero de 2022, se establece un premio por importe de 2.000 € brutos a los trabajadores que se jubilen con 65 años o más, quedando excluidas las jubilaciones parciales. Dicho premio será abonado en la última nómina que reciba el trabajador/a.

### CAPÍTULO VIII

#### Subrogación

#### Artículo 27. Subrogación.

Se estará a lo previsto en esta materia en el Acuerdo Marco Sectorial Estatal de Limpieza.

En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata - así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas -, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- A. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata del Servicio de Limpieza de la Universidad de Sevilla con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata,
- B. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- C. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- D. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- E. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- F. Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: Dado que los representantes de los trabajadores/as y los delegados/as sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratas la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores/as se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:
  - a) Representantes de los trabajadores/as, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos/as o designados/as con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación: Conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación.
  - b) Los representantes de los trabajadores/as, unitarios y sindicales, que no hubieran sido específicamente elegidos en proceso electoral referido al centro de trabajo cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, serán subrogados pero solo mantendrán las garantías estipuladas o establecidas en el artículo 68 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose para estos trabajadores la obligación de abrir expediente contradictorio en los supuestos previstos en el apartado a) del citado artículo, por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el periodo mínimo de un año.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será de seis días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirse a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio.

4. La aplicación de este Artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente Artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y 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, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
- Parte de I.T. y/o confirmación del mismo
- Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

## CAPÍTULO IX

### *Préstamos reintegrables, asamblea de trabajadores, plan de formación y promoción interna*

Artículo 28. *Préstamos reintegrables:*

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 100.000 € que tendrá un ciclo dinámico y permanente durante la vigencia del Convenio (2021 a 2025) y serán gestionados según lo establecido en el anterior acuerdo.

Artículo 29. *Asamblea de los trabajadores:*

Se establece la garantía de asistencia a 2 asambleas anuales (en turno de mañana) convocadas con al menos 7 días de antelación a todos los trabajadores de la plantilla, dentro de la jornada laboral siempre y cuando estas se realicen dentro de las últimas 3 horas de la jornada. Para el personal de turno de tarde se compensarán dichas horas de igual manera al final de su jornada laboral.

En todo caso, se garantizará que al menos, se mantenga en servicio un trabajador por cada centro o edificio.

Artículo 30. *Plan formación:*

Se implementa un plan de formación como eje fundamental para la progresión laboral y el conocimiento permanente dentro de las distintas actividades que se desarrollan en el sector, teniendo como propósito conseguir un constante crecimiento tanto a nivel personal como profesional. A estos efectos se asigna una cantidad anual de 6.000 € para cada uno de los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Para la aplicación de dichas cantidades se establece un 75% del importe correspondiente a cada año para la celebración de cursos, seminarios, conferencias, etc... que, aun no estando directamente relacionado con el desempeño de las funciones específicas de los trabajadores/as, si contribuyan a mejoras personales de la plantilla que redunden en un aumento del rendimiento profesional. En cualquiera de estos casos, la formación se impartirá dentro de la jornada laboral, con un máximo de siete horas anuales y dos horas por cada jornada y trabajador.

El 25% restante del importe, se destina a la subvención de cualquier otra acción formativa, independientemente de su naturaleza. En este caso, dicha subvención recaerá exclusivamente para el importe de matrícula de la misma, hasta un máximo de 150 euros por trabajador. En este sentido, cada trabajador podrá solicitar una subvención por año, dándole siempre la prioridad a los que lo hagan por primera vez o haga más tiempo de haber solicitado la anterior, pudiendo acceder a los mismos cuando no se hayan agotado en el año en curso.

En este caso, la formación sólo podrá realizarse fuera de la jornada laboral y las horas dedicadas a dicha formación correrán por cuenta exclusiva del trabajador, no asumiendo la empresa el abono o compensación de dichas horas.

El abono de la subvención de dichos cursos se realizará a través del pago de la nómina una vez justificado por el trabajador con la correspondiente factura o documentación acreditativa.

Artículo 31. *Promoción interna.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar un programa de promoción interna, que incluya las categorías profesionales de operario especializado y especialista, hasta un máximo de un puesto por categoría y año.

## CAPÍTULO X

*Procedimiento sancionador*

En esta materia se estará a lo establecido en el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales vigente en cada momento.

## CLÁUSULAS ADICIONALES

*Cláusula derogatoria.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, queda derogado cualquier otro convenio o acuerdo que fuera de aplicación en el centro de trabajo afectado por el presente acuerdo.

## ANEXO I

*Tabla salarial 2021*

<i>Concepto</i>	<i>Limpiador/a jornada completa</i>	<i>P. Especialista jornada completa</i>	<i>Especialista/Responsable Equipo/ Supervisor jornada completa</i>
	<i>Total</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Salario base mes	834,18	834,18	834,18
Plus transporte	116,55	116,55	116,55
Plus asistencia y productividad	253,77	253,77	253,77
Plus mantenimiento y vestuario	33,63	33,63	33,63
Plus especialidad		30,41	60,77
<b>Total mes</b>	<b>1.238,13</b>	<b>1.268,54</b>	<b>1.298,90</b>
<b>Total año (12 pagas)</b>	<b>14.857,50</b>	<b>15.222,42</b>	<b>15.586,74</b>
Paga extra de Verano	834,18	834,18	834,18
Paga extra de Navidad	834,18	834,18	834,18
Paga de beneficios	834,18	834,18	834,18
<b>Total año 2021</b>	<b>17.360,03</b>	<b>17.724,95</b>	<b>18.089,27</b>

*Otros conceptos retributivos:*

Nocturnidad (1 noche)	30% SB	8,21
Antigüedad (1 quinquenio)	4% SB	33,29
Plus trabajo sábado (jornada 7h trabajada)		62,46
Plus trabajo domingo (jornada 7h trabajada)		74,16
Plus doble turnicidad	10% SB	83,42
Plus triple turnicidad	15% SB	125,13

*Tabla salarial 2022*

<i>Concepto</i>	<i>Limpiador/a jornada completa</i>	<i>P. Especialista jornada completa</i>	<i>Especialista/Responsable Equipo/ Supervisor jornada completa</i>
	<i>Total</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Salario base mes	837,65	837,65	837,65
Plus transporte	116,55	116,55	116,55
Plus asistencia y productividad	253,77	253,77	253,77
Plus mantenimiento y vestuario	33,63	33,63	33,63
Plus especialidad		30,50	60,95
<b>Total mes</b>	<b>1.241,60</b>	<b>1.272,10</b>	<b>1.302,55</b>
<b>Total año (12 pagas)</b>	<b>14.899,16</b>	<b>15.265,18</b>	<b>15.630,59</b>
Paga extra de Verano	837,65	837,65	837,65
Paga extra de Navidad	837,65	837,65	837,65
Paga de Beneficios	837,65	837,65	837,65
<b>Total año 2022</b>	<b>17.412,11</b>	<b>17.778,12</b>	<b>18.143,53</b>

*Otros conceptos retributivos:*

Nocturnidad (1 noche)	30% SB	8,38
Antigüedad (1 quinquenio)	4% SB	33,51
Plus trabajo sábado (jornada 7h trabajada)		91,00
Plus trabajo domingo (jornada 7h trabajada)		105,00
Plus doble turnicidad	10% SB	83,76
Plus triple turnicidad	15% SB	125,65

Tabla salarial 2023

	Limpiador/a jornada completa	P. Especialista jornada completa	Especialista/Responsable Equipo/Supervisor jornada completa
Concepto	Total	Total	Total
Salario base mes	841,71	841,71	841,71
Plus transporte	116,55	116,55	116,55
Plus asistencia y productividad	253,77	253,77	253,77
Plus mantenimiento y vestuario	33,63	33,63	33,63
Plus especialidad		30,61	61,17
Total mes	1.245,66	1.276,27	1.306,83
Total año (12 pagas)	14.947,92	15.315,21	15.681,91
Paga extra de Verano	841,71	841,71	841,71
Paga extra de Navidad	841,71	841,71	841,71
Paga de beneficios	841,71	841,71	841,71
Total año 2023	17.473,05	17.840,34	18.207,04

## Otros conceptos retributivos:

Nocturnidad (1 noche)	30% SB	8,42
Antigüedad (1 quinquenio)	4% SB	33,67
Plus trabajo sábado (jornada 7h trabajada)		91,00
Plus trabajo domingo (jornada 7h trabajada)		105,00
Plus doble turnicidad	10% SB	84,17
Plus triple turnicidad	15% SB	126,26

Tabla salarial 2024

	Limpiador/a jornada completa	P. Especialista jornada completa	Especialista/Responsable Equipo/Supervisor Jornada Completa
Concepto	Total	Total	Total
Salario base mes	848,12	848,12	848,12
Plus transporte	116,55	116,55	116,55
Plus asistencia y productividad	253,77	253,77	253,77
Plus mantenimiento y vestuario	33,63	33,63	33,63
Plus especialidad		30,78	61,50
Total mes	1.252,07	1.282,84	1.313,57
Total año (12 pagas)	15.024,80	15.394,12	15.762,82
Paga extra de Verano	848,12	848,12	848,12
Paga extra de Navidad	848,12	848,12	848,12
Paga de beneficios	848,12	848,12	848,12
Total año 2024	17.569,15	17.938,47	18.307,17

## Otros conceptos retributivos:

Nocturnidad (1 noche)	30% SB	8,48
Antigüedad (1 quinquenio)	4% SB	33,92
Plus trabajo sábado (jornada 7h trabajada)		91,00
Plus trabajo domingo (jornada 7h trabajada)		105,00
Plus doble turnicidad	10% SB	84,81
Plus triple turnicidad	15% SB	127,22

Tabla salarial 2025

	Limpiador/a jornada completa	P. Especialista jornada completa	Especialista/Responsable Equipo/Supervisor jornada completa
Concepto	Total	Total	Total
Salario base mes	855,14	855,14	855,14
Plus transporte	116,55	116,55	116,55
Plus asistencia y productividad	253,77	253,77	253,77
Plus mantenimiento y vestuario	33,63	33,63	33,63
Plus especialidad		30,96	61,87
Total mes	1.259,09	1.290,06	1.320,97

<i>Concepto</i>	<i>Limpiador/a jornada completa</i>	<i>P. Especialista jornada completa</i>	<i>Especialista/Responsable Equipo/ Supervisor jornada completa</i>
<i>Total</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Total año (12 pagas)	15.109,13	15.480,66	15.851,58
Paga extra de Verano	855,14	855,14	855,14
Paga extra de Navidad	855,14	855,14	855,14
Paga de beneficios	855,14	855,14	855,14
Total año 2025	17.674,56	18.046,10	18.417,02

*Otros conceptos retributivos:*

Nocturnidad (1 noche)	30% SB	8,55
Antigüedad (1 quinquenio)	4% SB	34,21
Plus trabajo sábado (jornada 7h trabajada)		91,00
Plus trabajo domingo (jornada 7h trabajada)		105,00
Plus doble turnicidad	10% SB	85,51
Plus triple turnicidad	15% SB	128,27
		6W-7021

**Consejería de Hacienda y Financiación Europea***Delegación del Gobierno en Sevilla**Instalación eléctrica*

*Anuncio de la Delegación del Gobierno en Sevilla de la Junta de Andalucía, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de construcción realizada por la mercantil Refractarios Andalucía, S.L., relativa a la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica en la modalidad de autoconsumo sin excedentes denominada «instalación solar fotovoltaica para autoconsumo de 210,045 kWp (180 kW)», con una potencia total instalada de 180 kW, y ubicada en el término municipal de Guadalcanal (Sevilla).*

Nuestra referencia: SIEM/FMC/PABF.

Expediente: 288.436.

R.E.G.: 4.471.

A los efectos previstos en lo establecido en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición realizada por la entidad Refractarios Andalucía, S.L., por la que se solicita autorización administrativa previa y de construcción para la instalación de generación de energía eléctrica mediante tecnología solar fotovoltaica en la modalidad de autoconsumo sin excedentes denominada «instalación solar fotovoltaica para autoconsumo de 210,045 kWp (180 kW)» con una potencia total instalada de 180 kW y ubicada en el término municipal de Guadalcanal, (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionario: Refractarios Andalucía S.L. (CIF: B41791120).  
 Domicilio: Carretera Llerena número 7 - 41390 Guadalcanal.  
 Denominación de la instalación: «Instalación solar fotovoltaica para autoconsumo de 210,045 KWp (180 kw)».  
 Términos municipales afectados: Guadalcanal, Sevilla  
 Emplazamiento de la ISF: Polígono 33. Parcela 8. Término municipal Guadalcanal (Sevilla). Cubiertas de las naves propiedad de la fábrica de Refractarios Andalucía, S.L.

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología Fotovoltaica (b.1.1 Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos)

Características técnicas principales de la instalación solar FV:

- Modalidad de autoconsumo sin excedentes
- Instalación de 627 módulos de 335 Wp cada uno en condiciones STC, encargados de convertir la luz solar en electricidad.
- Montaje co-planar en cubierta de naves existentes
- Cableado de distribución de energía eléctrica y protecciones eléctricas correspondientes.
- Se instalan en la planta 3 inversores de 60 kw cada uno.
- No existen instalaciones de evacuación BT/MT.
- Potencia de módulos FV (pico de generación): 210,045 kWp
- Potencia instalada en inversores generación: 180 kW
- Potencia máxima evacuación: 180 kW
- Coordenadas UTM centro geom. Instalación: X - 251.707 Y - 4.227.101
- Proyecto técnico: Instalación Solar Fotovoltaica para autoconsumo de 210,045 kWp 180 kW en inversores.  
Visado BA00903/21, fecha 11 de mayo de 2021. C.O.P.I.T.I. Badajoz.
- Dirección de obra: Antonio Carlos Paniagua Zamora. Ingeniero Técnico Industrial Colegiado n.º 479 C.O.P.I.T.I. Badajoz.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación de Gobierno, sita en avenida de Grecia, s/n, CP 41071, Sevilla (de lunes a viernes, en horario de 9.00 a 14.00 horas, previa cita), a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el proyecto u otra documentación que obre en el expediente, presentar alegaciones y manifestarse sobre el procedimiento de autorización administrativa previa y de construcción, y pueda formular al mismo tiempo las reclamaciones,