



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: OHL SERVICIOS-INGESAN, S.A. (Limpieza Hospital de Osuna)

Expediente: 41/01/0058/2025

Fecha: 26/03/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ISRAEL PIZARRO BLANCA

Código 41101151012021.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios-Ingesan S.A. para el personal adscrito al servicio de limpieza del Hospital de la Merced de Osuna (código 41101151012021), con vigencia en los términos del artículo 2 del texto convencional y negociado por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios-Ingesan S.A. para el personal adscrito al servicio de limpieza del Hospital de la Merced de Osuna (código 41101151012021), con vigencia en los términos del artículo 2 del texto convencional y negociado por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

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



Artículo preliminar.

El presente convenio lo conciertan, de una parte, el comité de empresa del personal de limpieza del centro de trabajo Hospital de la Merced de Osuna y, de otra, la empresa concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro, OHL Servicios Ingesan, S.A.

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

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

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2024, salvo aquellos conceptos que tengan otra fecha distinta pactada, su duración será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Las actualizaciones salariales que en el año 2025 procedan por la aplicación del nuevo convenio, se realizarán en la primera nómina posterior a la publicación del mismo.

El convenio se podrá prorrogar únicamente por el mutuo acuerdo expreso de ambas partes. En caso de que se suscriba acuerdo para la prórroga la misma se prolongará por el tiempo que se pacte en dicho documento de prórroga de mutuo acuerdo.

En el caso que de dicha prórroga comprenda el año 2027 el incremento salarial para dicha anualidad será del IPC + 1% sobre las tablas definitivas de 2026, considerando el IPC interanual del año 2026 sólo en el caso de que se cierre en positivo, garantizándose así al menos una revisión salarial al alza de un 1% para el año 2027.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 4. *Cese de contrata de limpieza.*

Se estará a lo establecido en el artículo 12 del actual Convenio Colectivo Provincial para el sector de limpieza de edificios y locales de Sevilla.

Artículo 5. *Facultad de organización empresarial.*

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

Artículo 6. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

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

Artículo 7. *Vacantes, traslados y cambio de centro.*

- a) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá el carácter de fijo y adscrito al centro de trabajo Hospital de la Merced de Osuna, por lo que la empresa no podrá trasladarlo/a a otro centro salvo acuerdo de ambas partes.
- b) Las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de trabajo se cubrirán de la siguiente forma:

Vacante definitiva: La vacante definitiva que se produzca en cualquiera de los turnos de trabajo por: Jubilación, baja voluntaria, incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, etc., y sea necesario cubrir con otra persona, dicha vacante será cubierta por el personal contratado ya existente en el centro del turno de noche que hayan expresado por escrito el deseo de abandonar dicho turno.

Vacante del turno de noche: por su parte, esta vacante se cubrirá con los trabajadores a tiempo parcial con mayor antigüedad como indefinido en el puesto en el centro de trabajo, ya sea desde la firma del contrato indefinido o desde la firma de a transformación a indefinido.

Los criterios de ascenso y promoción serán ser objetivos y neutros, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Artículo 8. *Igualdad y no discriminación.*

Las partes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual, a personas LGTBI (abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales) estado civil, edad, discapacidad física, psíquicas o sensorial, raza, nacionalidad, idioma, condición social, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, ideas religiosas o políticas o afiliación o no a sindicatos o a sus acuerdos. Tampoco podrán ser discriminados/as los/as trabajadores/as por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 9. *Personal de nuevo ingreso.*

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

Se garantizará la formación específica y adecuada relativa al colectivo LGTBI de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

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

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

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

Artículo 10. *Jornada laboral.*

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

A efectos de lo dispuesto en el artículo 14, todo trabajador/a con 15 años de antigüedad trabajará 217 días, y su cómputo anual de horas será de 1519 horas. Con 20 años de antigüedad, trabajará 216 días, y su cómputo anual de horas será de 1512 horas. Con 25 años de antigüedad trabajarán 215 días al año y 1505 horas. Y con 30 años de antigüedad, trabajará 214 días, y su cómputo anual de horas será de 1498 horas.

Se considera plantilla mínima el número total de trabajadores a indefinidos a tiempo completo y a tiempo parcial existentes a la firma del presente convenio, sin perjuicio de las futuras ampliaciones en los servicios concertados con el cliente.

- a) Todo/a trabajador/a adscrito al centro tendrá derecho a 7 días de libre disposición al año, dichos días se podrán solicitar a la empresa con tres días de antelación, salvo que coincidan en sábado, domingo y festivos que se hará con 5 días de antelación, pudiendo disfrutarlo el trabajador de lunes a domingo. Se podrá disfrutar de los 7 días anuales de libre disposición coincidente con los 14 festivos anuales abonables, y con la limitación de hasta un máximo de 6 trabajadores en el turno de mañana, 5 en el de tarde, y 1 en el de noche.

Cuando estos días coincidan en Semana Santa, Feria y Navidad, se solicitarán con dos meses de antelación a su fecha, dando la oportunidad por igual a todos los trabajadores. La empresa tendrá la obligación de contestar al trabajador en el plazo de 15 días antes del disfrute. Si las solicitudes superan el quorum pactado, se hará un sorteo.

Para el resto de días, el orden de preferencia será el escrupuloso orden de recepción de la solicitud por la empresa.

- b) Se dispondrá de 20 minutos antes de la finalización de la jornada laboral para aseo personal, preferentemente en su zona de trabajo.
- c) Bocado: Los/as trabajadores/as con jornada ordinaria continuada de trabajo dispondrán de 30 minutos de descanso para tomar alimentos, que computan como tiempo efectivo de trabajo.
- d) Turno nocturno. Durante la vigencia del convenio, la jornada ordinaria en el turno de noche se prestará de forma que una semana se trabajen cinco días de 10.00 horas diarias de trabajo efectivo, (lunes, martes, viernes, sábado y domingo), y la siguiente semana se trabajará dos días de 10.00 horas diarias (miércoles, jueves), y así sucesivamente, y alternando una semana de cuatro días y la siguiente de tres días, correspondiéndoles los mismos descansos que de mañana y tarde.

En el turno nocturno el descanso será de una hora para tomar alimentos, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Aquellos trabajadores que siendo fijos de centro estuviesen interesados en el turno nocturno, deberán de solicitarlo a la empresa.

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

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

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

- e) Todo el personal contratado para trabajar los fines de semana y festivos, tendrán una jornada de 21 horas semanales -131 días anuales-. La diferencia

de 7 horas -un día-, con respecto a la jornada de 14 horas anteriores a la firma del presente convenio, quedan a disposición de la empresa para requerir al trabajador para prestar servicios durante otro día.

Tres negaciones -siempre que no sean en turno de noche- en cómputo semestral a la realización del servicio dispuesto en el párrafo anterior, daría lugar al descuento de todos los días adeudados por el trabajador.

Artículo 11. *Estadillo.*

El estadillo anual se llevará a cabo según acuerdo entre empresa y comité de empresa.

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

Artículo 12. *Horarios y turnos.*

- a) Horarios. Anualmente se confeccionará el oportuno cuadro horario, que se expondrá en el tablón de anuncios. La fijación de los horarios, turnos y cuadrante nominal de los/as trabajadores/as será establecida por la dirección de la empresa con- juntamente con el comité.

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

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

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

- c) La empresa estará obligada a admitir los cambios de días y turnos entre los/as trabajadores/as, los días que consideren necesarios.
- d) Cuadro horario:

Turno de mañana: lunes a domingo: De 7.30 a 14.30 horas.

Turno de tarde: lunes a domingo: De 14.30 a 21.30 horas.

Turno de noche: lunes a domingo: De 21.30 a 7.30 horas.

Artículo 13. *Descanso semanal.*

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

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

La empresa podrá modificar el régimen de descansos de los/as trabajadores/as de turno fijo de mañana, siempre y cuando fuera posible por el servicio, y cuando la operativa lo permita, a librar en lugar de un fin de semana si, y uno no, a dos si y uno no. Dicha modificación del sistema de descansos se podrá utilizar siempre y cuando no se altere el sistema de descanso de los turnos rotatorios.

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

- a) El personal que trabaje en días festivos y coincida con su día de descanso, la empresa le otorgará 1 día más de descanso, que se podrá disfrutar en los ocho días siguientes, según la necesidad del trabajador/a y salvo acuerdo entre las partes (trabajador/a empresa) se podrá disfrutar en otra fecha. Asimismo, devengará un plus de 25,00 euros cotizables a la Seguridad Social en los 14 festivos del año.
- b) Los descansos de los festivos estarán recogidos en cuadrante, se podrá realizar cambios de los descansos entre trabajadores/as y la empresa de mutuo acuerdo.
- c) El/la trabajador/a que hallándose de descanso dominical o festivo sea requerido por la empresa, será retribuido/a por una cantidad salarial equivalente a un día de sueldo completo o a un día descanso, además del descanso estipulado si se tratara de un festivo, en el supuesto de este caso siempre tendrá que haber acuerdo por ambas partes.
- d) Se establecerá un nuevo cuadrante de trabajo de lunes a viernes, sin incluir sábados, domingos y festivos, al que se podrá acoger de manera voluntaria cualquier trabajador/a indefinido de alta a la fecha de la firma del presente Convenio. El/la trabajador/a que se acoja a este nuevo cuadrante, no cobrará los pluses de domingos y festivos.

Aquel trabajador/a que quisiera conservar el cuadrante anterior, con turnos comprendidos de lunes a domingos y festivos, continuará percibiendo los pluses devengados por trabajar los domingos y festivos por el importe reseñado anteriormente.

Artículo 14. *Vacaciones.*

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

- a) Los/as trabajadores/as dentro del mes siguiente al establecimiento del calendario vacacional, podrán cambiar con otro/a trabajador/a de la misma categoría la fecha del disfrute de la mismas, previa comunicación a la empresa.
- b) El disfrute de las vacaciones no dará comienzo ni en domingo ni en festivos.
- c) Cuando el personal deje de prestar sus servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá las retribuciones que proporcionalmente le correspondieran.
- d) Aquellas personas que se encuentren en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúen en tal situación durante las mismas, los mencionados días de I.T. que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del período vacacional general.

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

- e) En aquellos casos en los que se disfrute de un mes completo de vacaciones, y este sea de 31 días, la empresa descontará un día del cómputo anual de días trabajados.
- f) Todo/a trabajador/a que tenga reconocidos más de 15 años de antigüedad tendrá derecho a 1 día más de vacaciones anualmente, a 2 días más anualmente si es superior a 20 años, a 3 días si es superior a 25 años y a cuatro días más anualmente si es superior a 30 años. Lo dispuesto en este apartado será de aplicación exclusivamente a partir del 1 de enero de 2025 y le será igualmente de aplicación lo dispuesto en el apartado c) del presente artículo.
- g) Cuando el trabajador/a pida sus vacaciones por quincenas naturales, se

pedirá del 1 al 15 o del 16 al 30 o 31, según corresponda con el mes en que se solicite. En las sumas de las dos quincenas si el trabajador suma 31 días, pasará igual que con el mes natural, teniendo que descontar un día del cómputo anual.

Artículo 15. Permisos retribuidos y licencias.

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

- a) Matrimonio o pareja de hecho legalizada e inscrita en el registro, el/la trabajador/a tendrá derecho veinte días retribuidos.
- b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días hábiles.

Para tíos/as y sobrinos/as, todos/as ellos/as por consanguinidad, un día si se produce en la misma localidad y dos si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

- c) Por muerte, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho: 3 días si se produce en la misma localidad y 5 si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

Para tíos/as y sobrinos/as, todos/as ellos/as por consanguinidad, un día si se produce en la misma localidad y dos si se necesita hacer un desplazamiento al efecto.

- d) Para concurrir a exámenes universitarios, el día anterior al mismo y el día de éste. Si fueran exámenes académicos, el mismo día del examen. Y para el examen del permiso de conducir, el tiempo necesario para la ejecución de las pruebas.
- e) Por robo o incendio del domicilio, 2 días.
- f) El/la trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de cabecera, especialistas y urgencias para acompañar al cónyuge o pariente de hasta primer grado de consanguinidad, con un máximo de 35 horas anuales. El tiempo que permanezca el/la familiar en observación se descontará de esta bolsa anual.
- g) En los casos de lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses sea por

alumbramiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada laboral al comienzo o al final de la misma. El/la trabajador/a que ostente el derecho previsto en el punto anterior podrá optar por sustituir dicho tiempo por 30 jornadas completas continuadas de permiso. La fijación de las fechas de utilización de esta jornada de permiso será facultad de la trabajadora dentro del permiso de los 16 meses de edad del hijo/a. La trabajadora que opte por esta modalidad deberá comunicar su decisión a la empresa con un plazo no inferior a quince días del comienzo de su utilización.

- h) Por el traslado de domicilio se tendrá derecho a 2 días si el traslado es dentro de la misma localidad y 4 días si es localidad distinta.
- i) En caso del matrimonio de un/a hijo/a, 2 días de descanso. En caso de comunión de un/a hijo/a un día de descanso. En ambos casos tendrán que coincidir con el día de ceremonia.
- j) La jornada laboral se reducirá en una hora diaria en los siguientes casos: Jueves y Viernes Santo; jueves al Domingo de feria, y 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero. Las horas no disfrutadas en las semanas mencionadas no podrán disfrutarse en periodos distintos.
- k) En el presente apartado nos remitimos a la Ley de Conciliación Familiar, Artículo 37, puntos 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En los permisos recogidos en los apartados b), c) y d) si el/la trabajador/a hubiese realizado un 50% de su jornada, el disfrute del permiso pasará al día siguiente laborable.

Exclusivamente en los supuestos de ingreso hospitalario, el/la trabajador/a, a su elección, podrá disfrutar del permiso o bien cuando se produzca el ingreso hospitalario o bien a la finalización de este, siempre y cuando el/la familiar se encuentre en reposo domiciliario por prescripción médica.

Artículo 16. *Excedencias.*

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

- a) Excedencia voluntaria. Todo/a trabajador/a fijo/a con una antigüedad en la empresa a un año, tendrá derecho a solicitar una excedencia con reserva del puesto de trabajo de duración mínima de tres meses y máxima de cinco años, a cuya finalización y siempre que el/la trabajador/a lo solicite con una antelación mínima de quince días, podrá reincorporarse al trabajo, o bien prorrogar la excedencia por el tiempo que el/la trabajador/a solicite nuevamente.
- b) Maternidad (De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de Estatuto de los Trabajadores/as). Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en

los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo con incorporación inmediata hasta un máximo de tres años.

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

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

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

- d) Excedencia especial. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia especial por un período mínimo de quince días y máximo de 6 meses. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el/la mismo/a trabajador/a una sola vez cada año natural, debiéndolo solicitar con al menos 7 días de antelación. Durante el tiempo de vigencia de esta excedencia se tendrá derecho al cómputo de la antigüedad.

Artículo 16 Bis. *Permiso sin sueldo.*

El/a trabajador/a tendrá derecho a veinte días de disfrute sin sueldo, que como máximo solo se podrán disfrutar 5 días consecutivos, del mismo modo la empresa se hará cargo de la Seguridad Social y solo retendrá la parte proporcional del salario base y complementos. Estos días deberán solicitarse por escrito con al menos 3 días de antelación y con 5 días en el caso de que coincidan en sábado, domingo o festivo.

Artículo 17. *Retribuciones salariales.*

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

Año 2025:

- Desde el 1 de enero: 2% en todos los conceptos retributivos excepto en los pluses de domingos y festivos sobre las tablas definitivas del año 2023.
- Desde el inicio del nuevo contrato administrativo o, como máximo

a 1 de junio de 2025, 2,5% en todos los conceptos retributivos excepto en los pluses de domingos y festivos sobre las tablas definitivas sobre las tablas de finalización del presente contrato administrativo o, como máximo a 31 de mayo de 2025, más un plus único, no consolidable, de 250 euros brutos por cada trabajador a jornada completa, 200 euros brutos jornada de 28 horas y 160 euros brutos a los de jornada de 21 horas para todos los trabajadores indefinidos, de alta en la Seguridad Social en la empresa el 31 de mayo de 2025 y con una antigüedad mínima del 31/12/2024.

Año 2026: 4% en todos los conceptos retributivos excepto en los pluses de domingos y festivos sobre las tablas definitivas del año 2025.

Artículo 18. *Estructura salarial.*

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

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

- a) Complemento salarial en función de las condiciones personales del/la trabajador/a: complemento de antigüedad.
- b) Complementos en función del trabajo realizado:
 - a. Complemento de especialidad.
 - b. Complemento de asiduidad.
 - c. Complemento de rotación.
 - d. Complemento hospitalario.
 - e. Complemento de nocturnidad.
 - f. Complemento horas extraordinarias.
 - g. Plus de domingos (a partir del día 1 de enero de 2020).
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Otros conceptos retributivos:

Complemento de transporte.

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

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

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

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

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

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

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

Plus de domingos: Se establece un plus de domingos, que se percibirá a razón de 13,00 euros brutos por domingo trabajado de manera efectiva.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

Paga extraordinaria de Navidad: Consiste en el 100% del salario base más antigüedad, y se abonará junto con la nómina de noviembre, dicha paga se devenga de julio a diciembre del mismo año.

Paga extraordinaria de verano: Consistente en el 100% del salario base más antigüedad y se abonará junto con la nómina de junio, dicha paga se devenga de enero a junio del mismo año.

Paga beneficio: Consiste en el 100% del salario base más antigüedad y se abonará junto con la nómina de febrero del año siguiente al de su devengo.

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

Artículo 20. *Complemento de transporte.*

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

Artículo 21. *Fondo por reducción absentismo*

Ambas partes coinciden en que resulta positivo introducir incentivos enfocados a la reducción del absentismo laboral. Por ello se crea un fondo a repartir exclusivamente entre aquellos trabajadores que durante el año natural no hayan faltado al trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal cualquiera que sea su causa. El importe a percibir por cada trabajador que genere el derecho a su cobro se establecerá una vez cerrado el año natural para su percibo en la nómina del mes de enero, siendo requisito imprescindible para su cobro haber estado de alta en la Compañía ininterrumpidamente durante todo el año natural correspondiente a su devengo.

El importe total del fondo a repartir será de 2.100 euros brutos por cada anualidad.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 23. *Pagos de salarios.*

Como norma general el pago de los salarios se efectuará antes del último día de cada mes mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria designada por cada trabajador/a.

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

Artículo 24. *Anticipos salariales.*

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

Artículo 25. *Uniformes.*

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

- a) Mujeres: Dos pares de zapatos antideslizantes y dos pijamas al año, debiendo estar la blusa abotonada por delante.
- b) Hombres: Dos pares de botas homologadas por la C.E.E. (Comunidad Económica Europea), dos camisas y dos pantalones al año, una chaqueta o jersey para invierno, y un traje de agua cada dos años siempre y cuando no se deterioren antes.
- c) Una prenda de abrigo para mujeres y personal de exteriores: Mujer: Una rebeca cada dos años. Hombres y personal de exteriores: Cazadora o similar con las características que se acuerde con el comité de empresa.

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

En caso de cambio de empresa, se entregarán dos uniformes completos al inicio del contrato.

En caso de que el proveedor no pueda suministrar alguna talla, el trabajador podrá adquirir por sí mismo la prenda y aportar el ticket a la empresa para que ésta proceda a su abono.

Artículo 26. *Jubilación anticipada.*

Se reconoce a todo el personal afectado por este convenio el derecho a la jubilación anticipada, en los términos y con las consecuencias previstos en la legislación vigente, siempre que cumplan con los condicionantes establecidos en el artículo 161 BIS de la Ley General de la Seguridad Social.

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

- Edad inferior a veinticuatro meses a la edad ordinaria de jubilación: 6 mensualidades con todos sus conceptos.
- Edad inferior a veintitrés meses a la edad ordinaria de jubilación: Se hará la proporción al total de la cuantía equivalente de las 6 mensualidades por cada mes que falte hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- En caso de trabajador/a con una discapacidad mayor o igual al 45%, podrá acceder a la jubilación anticipada a los 56 años, percibiendo 6 mensualidades con todos sus conceptos.
- En caso de trabajador/a con una discapacidad mayor o igual al 65%, podrá acceder a la jubilación anticipada a los 52 años, percibiendo 6 mensualidades

con todos sus conceptos.

Artículo 27. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Al amparo del artículo 215 de la Ley General de la de Seguridad Social y del artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y RD 1131/2002, se reconoce a los/as trabajadores y trabajadoras el derecho de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada en el límite máximo legalmente previsto cuando se junten los requisitos legalmente establecidos. La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial. La empresa estudiará la solicitud con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, responderá en un plazo máximo de 30 días. En los casos de discrepancia entre las partes, se remitirá la cuestión a la comisión paritaria, que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de 30 días.

Dada la particularidad de la actividad de la empresa y sus prestaciones de servicios a entidades públicas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la subrogación empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener todas las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, a modo no limitativo: jornada de inferior duración, distribución de jornada, pago del salario etc.

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

Artículo 28. *Accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal.*

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

Artículo 29. *Fondo de asistencia social.*

Se crea un fondo de asistencia social consistente en la cantidad de 6,5 euros para el año 2024, de 7,5 euros para el año 2025, y de 8 euros para el año 2026. Dicho importe se le hará entrega al comité de empresa para su administración al principio de cada año, en el mes de enero.

Artículo 30. *Créditos laborales.*

Al objeto de que todos/as los/as trabajadores/as puedan disfrutar de créditos laborales, dispondrá de 8.000 euros, para conceder dichos créditos entre los/as trabajadores/as que así lo soliciten, durante la vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas. Cada crédito se concederá en su caso, hasta la cantidad máxima de 600,00 euros, y deberá ser reintegrado a la empresa en un plazo no superior a seis meses. La cantidad entregada como crédito no será nuevamente disponible, en tanto no haya sido saldada en su integridad. Conforme dicha cantidad se vaya devolviendo por los/as trabajadores/as, automáticamente se irán concediendo nuevos créditos a los/as trabaja- dores/as que los vayan solicitando.

Artículo 31. *Seguro de accidente laboral.*

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

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

Artículo 32. *Representación legal de los trabajadores.*

- a) Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, queda expresamente pactado que cada uno de los miembros del comité de empresa, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales de su jornada laboral, pudiéndose acumular mensual- mente las horas de comité de empresa por uno o más de sus miembros. La empresa cubrirá las necesidades en el servicio derivadas de dichas horas.
- b) Se constituirán secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la L.O.L.S.

Artículo 33. *Faltas y sanciones.*

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

Artículo 34. *Comisión paritaria.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 85.3 Apdo. e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión paritaria de convenio, como órgano mixto de interpretación, conciliación y arbitraje, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros: Dos representantes de la empresa y dos representantes de los/as trabaja- dores/as, que podrán ser asistidos por

asesores/as de cada una de las representaciones.

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

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

Se designa como domicilio de la comisión paritaria del Convenio, el del Hospital de la Merced, avenida de la Constitución, - núm. 2 de Osuna (C.P. 41640).

Artículo 35. *Clasificación profesional y ascensos.*

Clasificación profesional:

Para la clasificación profesional del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en todo lo relativo al personal Directivo, Técnico Titulado, Administrativo, Mandos Intermedios, Subalterno y Personal de Oficios Varios. Las categorías profesionales del Personal Obrero serán las siguientes y con las funciones que se expresan:

- a) Operario/a de limpieza: Es el obrero, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido,- manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, paredes, mobiliario, de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- b) Operario/a especializado/a: Es aquel obrero, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligro si dado riesgo.
- c) Especialista: Es aquel obrero, hombre o mujer, mayor de dieciocho años, que con la plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propias y adecuadas para la realización de sus funciones de limpieza en general y la de toda clase de superficies y elementos como cristales, paredes alicatadas, mamparas, etc. Aplicando racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión de la que se responsabilizarán llevándola a

cabo desde su inicio o preparación hasta su finalización, sin que se haga necesaria labor complementaria alguna de trabajadores/as de otra categoría.

- d) Responsable de equipo: Es quién realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadores/as. 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/la encargado/a de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de operario/a de limpieza.
- e) Encargado/a de grupo o edificio: Es quien tiene a su cargo el control de trabajadores/as, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

Cuarto. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan. Ascensos: El personal obrero afectado por el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones a acceder a las vacantes de categoría superior que la empresa, según su criterio, necesite cubrir dentro de dicho grupo profesional.

Para regular y decidir respecto de los/as candidatos/as interesados/as en cubrir las citadas vacantes, se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el comité que resolverá en base a pruebas objetivas y teniendo siempre presente que no existe diferencia entre personal masculino y femenino, que se consideran iguales a todos los efectos.

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

- a) Con el objeto de impulsar la motivación e integración de los/as trabajadores/as en esta materia, se constituirá el comité de seguridad y salud laboral, que tendrá asignada como funciones las vigentes en materia de seguridad y salud laboral, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la previsión de los riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bien- estar de los/as trabajadores/as.
- b) Sin perjuicio de lo que para ello establezca la actual legislación, la empresa someterá a todo el personal a reconocimiento médico cada seis meses. Las revisiones médicas para las personas mayores de 45 años contendrán obligatoriamente un electrocardiograma.

- c) La trabajadora en estado de gestación, deberá notificar a la empresa tal circunstancia y tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo acorde a su nueva situación, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) La empresa estará obligada a escoger mutua o centro asociado con residencia en la localidad del centro de trabajo, que contengan especialistas para facilitar la asistencia a los/as trabajadores/as. En caso de que la mutua no tenga oficina en la localidad del centro de trabajo, se garantizará la cobertura del desplazamiento de los/as trabajadores/as a la localidad donde tenga fijada la asistencia, bien compensando los gastos de transporte, siempre que se aporten justificantes de los mismos, o bien acompañando al trabajador/a a la cita a través de los medios de que disponga la empresa.

Artículo 37. *Adscripción del personal.*

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

Los/as trabajadores/as adscritos/as al Hospital de la Merced de Osuna no podrán ser trasladados/as fuera de su centro de trabajo, ni a otro de la empresa, salvo acuerdo de ambas partes.

La plantilla será subrogada en su totalidad, según establece el artículo 12 del Convenio Provincial de Limpieza de Sevilla.

Artículo 38. *Formación, sensibilización y lenguaje de género*

Se realizará una formación específica con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación según lo establecido en el artículo 4 del Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Se integrará en el plan de formación de la Empresa módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Artículo 39 *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se recoge en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 40 *Permisos y beneficios sociales*

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

Disposición adicional I.

- a) El presente Convenio Colectivo Interno se aplicará con exclusión de cualquier otro, salvo que en su conjunto o cómputo anual resultase más favorable a los trabajadores por el Convenio Provincial de Limpieza de Sevilla; el acogerse o beneficiarse de cualquier otra disposición de la materia.
- b) En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Interno se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, al Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla, así como al resto de la legislación laboral aplicable.

Tabla de retribuciones definitivas para los años 2024, 2025 y 2026

2024	Salario base	Pagas	C. Especialidad	C. Asiduidad	C. Transporte	C. Hospitalario	Plus rotación	Total
	12 meses	3 pagas	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	Anual 2024
Categorías, mandos intermedios								
Encargado/a General	846,67	846,67	59,91	111,69	72,3	113,4	19,03	18.345,30
Responsable de Equipo	846,67	846,67	59,91	111,69	72,3	113,4	19,03	18.345,30
Personal obrero								
Especialista	846,67	846,67	59,91	111,69	72,3	113,4	19,03	18.345,30
Limpiador/a	846,67	846,67		111,69	72,3	113,4	19,03	17.446,65

01/01/2025	Salario base	Pagas	C. Especialidad	C. Asiduidad	C. Transporte	C. Hospitalario	Plus rotación	Total
	12 meses	3 pagas	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	Anual
Categorías, mandos intermedios								
Encargado/a General	863,60	863,60	61,11	113,92	73,75	115,67	19,41	18.712,21
Responsable de Equipo	863,60	863,60	61,11	113,92	73,75	115,67	19,41	18.712,21
Personal obrero								
Especialista	863,60	863,60	61,11	113,92	73,75	115,67	19,41	18.712,21
Limpiador/a	863,60	863,60	-	113,92	73,75	115,67	19,41	17.795,58

01/06/2025	Salario base	Pagas	C. Especialidad	C. Asiduidad	C. Transporte	C. Hospitalario	Plus rotación	Total
	12 meses	3 pagas	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	Anual
Categorías, mandos intermedios								
Encargado/a General	885,19	885,19	62,64	116,77	75,59	118,56	19,90	19.180,02
Responsable de Equipo	885,19	885,19	62,64	116,77	75,59	118,56	19,90	19.180,02
Personal obrero								

Especialista	885,19	885,19	62,64	116,77	75,59	118,56	19,90	19.180,02
Limpiador/a	885,19	885,19	-	116,77	75,59	118,56	19,90	18.240,47

01/01/2026	Salario base	Pagas	C. Especialidad	C. Asiduidad	C. Transporte	C. Hospitalario	Plus rotación	Total
	12 meses	3 pagas	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	15 meses	Anual 2026
Categorías, mandos intermedios								
Encargado/a General	920,60	920,60	65,15	121,44	78,61	123,30	20,70	19.947,22
Responsable de Equipo	920,60	920,60	65,15	121,44	78,61	123,30	20,70	19.947,22
Personal obrero								
Especialista	920,60	920,60	65,15	121,44	78,61	123,30	20,70	19.947,22
Limpiador/a	920,60	920,60	-	121,44	78,61	123,30	20,70	18.970,09

ANEXO 1

PROTOCOLO DE ACOSO

1. Declaración de Principios

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes disciplinarios.

En el supuesto de que a una misma persona le resultaran de aplicación dos protocolos de acoso diferentes por la interseccionalidad, la coexistencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

3. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero.

La empresa bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso, por escrito e informado de la presunta víctima para poder activar la investigación. De igual manera todas las denuncias

deberán ser trasladadas por escrito con la mayor información posible.

Ambos procedimientos son los recogidos en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Grupo OHL, en el apartado 5.2.1. Procedimiento abreviado y 5.2.2. Procedimiento formal.

5. Tipificación

Se tendrá en cuenta la tipificación recogida en el convenio en el apartado de régimen disciplinario.

6. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal si la persona acosadora tiene capacidad de decisión sobre la continuidad de la relación laboral de la víctima.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

7. Informe final

En el informe final se incluirá, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado de este informe se levantará acta resumen que se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras del centro o servicio al que pertenezcan las personas implicadas, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

8. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración indefinida y será incluido en los sucesivos Convenios que se firmen, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes o para ser adaptado a cambios normativos sobrevenidos.