

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 39** *RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Dokesim, Sociedad Limitada” (Hospital Universitario Severo Ochoa), así como Acta de 9 de marzo de 2010, de Acuerdos, y Tabla Salarial de 2010 (código número 2814562).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Dokesim, Sociedad Limitada” (Hospital Severo Ochoa), así como Acta de 9 de marzo de 2010, de Acuerdos, y Tabla Salarial 2010, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 9 de marzo de 2010; complementada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio, Acta de Acuerdos y Tabla Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "DOKESIM, S.L."
EN EL CENTRO DE TRABAJO "HOSPITAL UNIVERSITARIO SEVERO OCHOA"**

Artículo preliminar. El presente convenio lo conciertan:

De una parte, la empresa "DOKESIM, S.L.", como actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario Severo Ochoa de Leganés

Y de otra parte, el Comité de Empresa de DOKESIM, S.L. en el centro de trabajo del Hospital Universitario "Severo Ochoa" y las Representaciones Sindicales de UGT y CC.OO. en el Centro de Trabajo del Hospital Universitario Severo Ochoa de Leganés (Madrid).

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial*

El presente convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo Hospital Universitario Severo Ochoa de Leganés (Madrid).

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional*

Afectará este convenio a la empresa concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario "Severo Ochoa" de Leganés (Madrid).

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores de limpieza que presten sus servicios en el Centro de Trabajo incluido en los ámbitos de aplicación territorial y funcional descritos anteriormente.

Art. 4. *Duración y Vigencia*

El presente convenio tendrá una duración de 2 años, contados a partir del día 1 de enero de 2010 finalizando el 31 de diciembre de 2011, con independencia a su publicación en el BOCM.

Art. 5. *Prórroga*

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada o al término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento que experimenten los trabajadores del IMSALUD para el año que se prórroga.

Art. 6. *Salarios*

Las trabajadoras/es afectados por este convenio percibirán su retribución por todos los conceptos en igual cuantía bruta que los pinches del IMSALUD (grupo E); dichas retribuciones se acomodarán al concepto salario base.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes. La empresa concederá dos horas de permiso retribuido para el cobro del salario o haberes hasta que se domicilie la nómina.

Art. 7. *Salario base*

El salario base será equivalente al importe que anualmente reciban las pinches del IMSALUD (grupo E) por los conceptos de sueldo base, complemento de destino, productividad fija, complemento específico y productividad variable, según lo establecido en el artículo 10 de este convenio, dividido entre 15 pagas.

Cualquier otro concepto cuyo devengo se produzca en 2010/2011 se abonará en las mismas condiciones y cuantías que los de los pinches del IMSALUD (grupo E).

Art. 8. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 5 por 100 del salario base en concepto de antigüedad por cada trienio de antigüedad.

Art. 9. Plus asistencia

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir en concepto de plus de asistencia la cantidad de 97,19 (incrementados en el año 2011 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del IMSALUD) euros cuatrimestrales durante el año 2010.

Este plus tiene como objetivo reducir el absentismo laboral y en consecuencia se abonará con las siguientes características:

1. El plus de asistencia se abonará en los meses de mayo, septiembre y en el mes de enero de cada año.
2. Será requisito imprescindible para su percibo que el número de ausencias (por enfermedad con o sin baja médica o faltas no justificadas) dentro de cada cuatrimestre sea el siguiente:
 - Del 1 de enero al 30 de abril: Cuatro días de absentismo.
 - Del 1 de mayo al 31 de agosto: Tres días de absentismo.
 - Del 1 de septiembre al 31 de diciembre: Tres días de absentismo.
3. Para el cómputo del absentismo, los cuatrimestres se computarán de la siguiente manera:
 - Del 1 de enero al 30 de abril para el plus de asistencia que se abone con la nómina de mayo.
 - Del 1 de mayo al 31 de agosto para el plus de asistencia que se abone con la nómina de septiembre.
 - Del 1 de septiembre al 31 de diciembre para el plus de asistencia que se abone con la nómina de enero.
4. En el supuesto de que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo dentro de cada cuatrimestre los días que a continuación se detallan no percibirá cantidad alguna en concepto de plus asistencia:
 - Del 1 de enero al 30 de abril: Cinco o más días.
 - Del 1 de mayo al 31 de agosto: Cuatro o más días.
 - Del 1 de septiembre al 31 de diciembre: Cuatro o más días.
5. No se considera ausencias computables ni las bajas maternales ni los días de baja médica por accidente laboral o enfermedad profesional, ni los días moscosos y canosos regulados en el artículo 13 del presente convenio colectivo.
6. Los trabajadores que hayan percibido el Plus de Asistencia todos y cada uno de los cuatrimestres del año, percibirán en el mes de enero un importe de 55 euros en concepto de "Plus Extraordinario de Asistencia".
7. Las cantidades económicas reguladas en el presente artículo se verán incrementadas cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del IMSALUD (grupo E).

Art. 10. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o de julio, de Navidad y Beneficios. En cuantía de treinta días de salario base y antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago de las gratificaciones de verano o julio, de Navidad y Beneficios, las siguientes:

- A) Gratificación de verano o julio: 30 de junio.
- B) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- C) Gratificación de beneficios: 30 de marzo.

Los devengos de dichas gratificaciones serán las siguientes:

- 1. Gratificación de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
- 2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- 3. Gratificación de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Productividad variable

La productividad variable, consistente en 302,42 euros en el año 2010, queda incluida dentro del salario base. Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del IMSALUD (grupo E).

Art. 11 Garantías personales

Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán absorbidas ni compensables. A tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos.

Art. 12. Plantillas, contratación y ascensos

La empresa viene obligada en todo momento a:

- 1.º Las vacantes provisionales producidas por bajas maternales, vacaciones, excedencias, reducciones de jornada o cualquier otra causa con derecho a reserva de puesto de trabajo del titular de la plaza, se cubrirán en un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento por parte de la empresa, con excepción de los supuestos de Incapacidad Temporal que se cubrirán en un plazo máximo de siete días desde el conocimiento de la situación de I.T. por parte de la empresa.
- 2.º Las vacantes definitivas a jornada completa derivadas de aumentos de plantilla o bajas definitivas en la empresa, cualquiera que sea su causa, se cubrirán conforme a los siguientes criterios de preferencia:
 - a) En primer lugar, por los trabajadores fijos del centro a jornada completa que hayan solicitado su cambio de turno a aquel donde se hubiese producido la vacante. Dicha solicitud deberá, necesariamente, haberse formalizado por escrito ante el Comité y la Empresa, estableciéndose un criterio de preferencia por orden de antigüedad en la solicitud escrita presentada.
Asimismo, las vacantes generadas por aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, se cubrirán, sucesivamente, siguiendo el mismo criterio.
 - b) En segundo lugar, por los trabajadores fijos del centro a jornada parcial que hayan solicitado la ampliación de su jornada a jornada completa. Tanto la solicitud como el derecho preferente entre dichos trabajadores, se ajustará a los mismos criterios y requisitos previstos en el primer párrafo del apartado a).
Este derecho preferente será de aplicación tanto en los supuestos de vacantes definitivas no cubiertas por lo previsto en el apartado a), como para las generadas por su aplicación.
 - c) Una vez atendidas las preferencias previstas en los apartados a) y b), las vacantes resultantes se cubrirán mediante contratos indefinidos.
- 3.º En el cumplimiento de la plantilla se estará a lo dispuesto en el pliego de condiciones y prórrogas del mismo.
- 4.º Como principio laboral los ascensos de categorías profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas.

Para ello, y en base a justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores/as optantes a ascensos de

categoría. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores no superior a dos por cada parte; las vacantes que se produzcan la empresa estará obligada a comunicarlas en el tablón de anuncios con veintiún días de antelación.

- 5.º Si se abrieran nuevas dependencias la empresa, conjuntamente con el comité de empresa, negociará para determinar el número de puestos nuevos a ampliar. Del acuerdo de la negociación se dará traslado a la dirección del hospital para su aprobación.

Art. 13. Jornada

Jornada diurna (mañana y tarde). La jornada queda establecida en siete horas diarias por día de trabajo. Para estos turnos se establecen los siguientes descansos y libranzas:

- A) Cada dos semanas el trabajador descansará sábado y domingo.
- B) La semana intermedia el trabajador descansará un día de lunes a viernes.
- C) El trabajador tendrá once días de libranza, un día por mes (se exceptúa el mes de vacaciones) y por año natural.
- D) Todos los trabajadores de este centro disfrutarán de cuatro días moscosos en Semana Santa o en el Puente del primero de Mayo, y otros cuatro días moscosos en Navidad.
- E) Además, los trabajadores disfrutarán las 14 fiestas del calendario laboral de Leganés (Madrid).
- F) Se fijan doce días de libranza más al año, seis días el primer semestre y seis días en el segundo semestre.
- G) Los días canosos a que tenga derecho cada trabajador, según la tabla establecida en el presente apartado, quedarán fijados de forma inamovible en el calendario laboral anual que se establezca para cada trabajador, salvo los días de libre disposición que se indican en la siguiente tabla:

Trienios	Días Canosos	Días de Libre Disposición
6	2	1
7	2	1
8	3	1
9	4	2
10	5	2
11	6	3
12	7	3
13	8	3
14	9	3
15	10	3

La concesión del disfrute de los días de libre disposición indicados en la tabla anterior estará condicionada a las necesidades del servicio.

Los trienios, a efectos de generar el derecho a los días canosos, serán los que se devenguen hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Jornada nocturna. La jornada queda establecida en diez horas diarias por día de trabajo, que se realizará de forma alternativa, un día sí y otro no.

Al año tendrán doce noches de libranza establecidos en el calendario anual de cada trabajador, incluyendo en éstos los días moscosos.

En estos días de libranza se cubre el servicio con la totalidad de la plantilla. A estas trabajadoras/es se les aplicará las libranzas del apartado F) y G) de la jornada diurna.

Art. 14. Cambio de turno y horario de trabajo

Tendrán preferencia al cambio de turno y horario aquellos trabajadores/as que lo hayan solicitado por escrito a la empresa y al Comité de Empresa. Los cambios se efectuarán por riguroso turno de solicitud. Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en alguno de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para este turno y horario, en cuyo caso serán éstos quienes se incorporan a los mencionados puestos de trabajo y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario que tras el cambio haya quedado vacante.

Art. 15. Trabajo en domingo y festivo

El trabajador/a que preste sus servicios en domingo o festivo, percibirá en compensación la cuantía de 40,45 euros en el año 2010 (incrementados en el año 2011 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del IMSALUD). Dicho importe será incrementado en la misma cuantía que lo haga la cantidad que por este concepto perciban los pinches del IMSALUD (grupo E). Esta cuantía tendrá carácter salarial.

Los trabajadores/as podrán optar entre:

- A) Disfrutar de un día de descanso en compensación, dentro de la semana siguiente o a petición del trabajador/a.
- B) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- C) Cobrarlo según normativa vigente.

En cualquiera de los casos no se verán reducidos sus días festivos con respecto a las pinches del IMSALUD (grupo E).

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a percibir en el período vacacional correspondiente así como en el periodo de acumulación del permiso retribuido por lactancia, en concepto de trabajo en domingos y festivos, el promedio resultante de domingos y festivos trabajados efectivamente en los doce meses precedentes al inicio de las mismas.

Art. 16. Vacaciones

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador/a disfrutara de las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Tras la elaboración del correspondiente calendario anual de vacaciones, los trabajadores podrán intercambiar entre ellos su período vacacional asignado, bien por quincenas o bien por mes completo, siempre que presten servicio dentro del mismo turno de trabajo (mañana, tarde o noche) y que el citado intercambio se comunique a la empresa por escrito, al menos con dos meses de antelación a su efectividad.

La retribución del mes de vacaciones será igual a la de un mes de trabajo normal, con los mismos conceptos. En el supuesto de subrogación, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador/a hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes.

La situación de baja en incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común de duración superior a siete días acaecida durante el disfrute del período vacacional dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal, no existiendo límite de días en los casos de ingreso hospitalario, intervención quirúrgica y accidente no laboral. Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, de duración superior a siete días, iniciada con anterioridad al disfrute del período vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. En ambos casos el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

Art. 17. *IT*

Se establece que el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones salariales y extrasalariales, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de incapacidad temporal y durante el tiempo que dure dicha situación.

Art. 18. *Nocturnidad*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un incremento salarial consistente en un 25 por 100 sobre el salario base. Dicho incremento se abonará también durante el disfrute de los días de vacaciones.

Art. 19. *Guarderías, escuelas infantiles y preescolar*

Se establece una ayuda para guardería, escuelas infantiles y preescolar de 55,37 euros mensuales para el año 2010 (incrementados en el año 2011 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del IMSALUD) por cada hijo menor de hasta seis años de edad.

Las cantidades señaladas serán abonadas siempre que el recibo presentado sea superior a dicho importe, pagándose en otro caso el importe del recibo.

La cantidad estipulada en el presente artículo se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del IMSALUD (grupo E).

Art. 20. *Permisos retribuidos*

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas con independencia de otras distintas que pueda prever el convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid.

Retribuidas :

- A) Dieciocho días por matrimonio.
- B) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultara enfermedad grave, y estos certificados médicamente, o a un día más en caso de desplazamiento.
- C) En caso de enfermedad, accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización (el parto natural será considerado como hospitalización a efectos del permiso establecido en el presente apartado):
 - Tres días en caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Dos días en caso de suegros, hijos políticos, abuelos, nietos y cuñados, más dos días en caso de desplazamiento.
- D) Un día en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros. Si la citada intervención quirúrgica sin hospitalización precisa reposo domiciliario, el permiso será de dos días o de cuatro días si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.
- E) En caso de fallecimiento:
 - Cuatro días en caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos, más dos días en caso de desplazamiento.

- Tres días en caso de suegros, hijos políticos, hermanos políticos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Tres días en caso de abuelos, nietos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Un día en caso sobrinos.
- F) Por matrimonio de hijos y padres, un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- G) Por matrimonio de hermanos, un día.
- H) Tres días por traslado de domicilio habitual.
- I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable.
- J) El tiempo necesario para el primer examen y segundo si fuera necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.
- K) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- L) Licencias médicas: El tiempo necesario para acudir al médico.
- M) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- N) El tiempo necesario para acompañar a hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermada sus condiciones físicas, psíquicas y así resulte acreditado con un límite máximo de dieciocho horas al año o a hijos discapacitados, cualquiera que fuera su edad, a visitas médicas, sin límite de horas al año para estos últimos.
- Ñ) Cuarenta y ocho horas en caso de nacimiento de nietos, ya sea tanto dentro como fuera de la Comunidad de Madrid, a contar desde la hora del nacimiento.

A los efectos previstos en los apartados C) y E) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajadora conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Art. 21. Puesto de menor esfuerzo

La trabajadora, por gestación, ocupará un puesto de menos esfuerzo hasta la fecha que marque la Ley para su incorporación al puesto normal anterior. Igualmente se procederá a que la trabajadora embarazada disfrute de sus vacaciones en la fecha que las solicite ésta.

Los representantes legales de los trabajadores y la empresa negociarán que las personas mayores de edad y de salud delicada se les asigne un puesto de trabajo de menor esfuerzo.

Art. 22. Lactancia

Los trabajadores/as por la lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de permiso de trabajo, que podrá coger al comienzo o al término de la jornada de trabajo, a opción del trabajador/a.

Se reconoce a las trabajadoras/es el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de veintiún días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses.

Art. 23. Revisión médica

La empresa efectuará una revisión médica anual como mínimo, a todo el personal comprendido en este convenio. Dicha revisión se llevará a cabo durante el primer trimestre natural de cada año.

Igualmente, la empresa vendrá obligada a efectuar un reconocimiento médico, tras la firma del contrato de trabajo, a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, salvo que ya se hubiera realizado como consecuencia de contrataciones anteriores en un periodo inferior al año anterior a dicha contratación.

Todo el personal femenino del centro tendrá derecho a una revisión anual ginecológica, en los mismos términos que en el párrafo anterior.

Al personal que realice el reconocimiento fuera de su jornada laboral se le compensará con un descanso retribuido alternativo de tres horas, salvo acuerdo más favorable entre partes para efectuarse esta revisión.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos.

No obstante lo anterior, los delegados de prevención y las organizaciones sindicales con representación en la empresa serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Art. 24. Ropa de trabajo

La empresa vendrá obligada a facilitar las prendas de trabajo conforme establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, a razón de dos uniformes completos al año como mínimo.

- Personal femenino: Blusón, pantalón y zuecos de las mismas características que el que utilice el personal sanitario del hospital o uniforme normal, a opción de la trabajadora.
- Personal masculino: Camisa, chaquetilla, pantalón y calzado.

Para los trabajadores/as que efectúan su trabajo en el exterior, o con características especiales, se les facilitarán botas, anorak, guantes, etcétera.

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán las siguientes:

- La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo.
- La ropa de invierno se entregará durante el mes de octubre. Se entiende por ropa de invierno chaqueta, camisa de manga larga y anorak, éste último únicamente para la gente que desempeñe su trabajo en exterior.

Anualmente, al personal femenino le será entregada durante el mes de septiembre una chaquetilla.

El lavado de los uniformes será de una vez a la semana, y por cuenta de la empresa.

En el primer año de servicio, la empresa estará obligada a entregar los dos uniformes completos, dentro de los treinta días siguientes a la adjudicación.

Art. 25. Medios de protección

La empresa queda obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo queda obligada a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Art. 26. Jubilación

Los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en situación de alta en la empresa percibirán en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral las siguientes cuantías:

- A) A todo trabajador/a que le fuera declarada una invalidez permanente, absoluta o total, percibirá por parte de la empresa en una sola paga y al tiempo de declarar dicha invalidez la cantidad de 1.300 euros.
- B) Los trabajadores/as que se jubilen antes de los sesenta y tres años, percibirán por parte de la empresa y en función de la edad en que se jubilen las siguientes cantidades:
- A los sesenta años: 6.611,13 euros.
 - A los sesenta y un años: 4.627,78 euros.
 - A los sesenta y dos años: 3.305,56 euros.
 - A los sesenta y tres años: 1.983,34 euros.

Será condición indispensable para la percepción de dichas cantidades tener una antigüedad de cinco años en la empresa.

Los trabajadores que deseen acogerse a estas medidas deberán comunicarlo a la empresa con, al menos, un mes de antelación y el puesto de trabajo del trabajador sustituido será cubierto por la empresa con un trabajador de su plantilla que haya solicitado la plaza en el Hospital "Severo Ochoa", de Leganés.

En los casos de jubilación anticipada el número de solicitudes podrá ser como máximo de dos al año.

Art. 27. Jubilación anticipada

Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Los trabajadores que se jubilen al amparo de lo establecido en el presente artículo percibirán en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral, la cantidad de 1.300 euros.

Art. 28. Toxicidad, peligrosidad y penosidad

Aquellos trabajadores/as, y por el tiempo que realicen tareas tóxicas, penosas y peligrosas, que no puedan ser subsanadas totalmente, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base o verá reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será el comité de seguridad y salud quien determine, a través de la evaluación de riesgos específica, qué trabajos llevan consigo la toxicidad, peligrosidad o penosidad. En caso de discrepancias, éstas serán resueltas por la jurisdicción social competente.

Art. 29. Horas extraordinarias

Ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo del Hospital "Severo Ochoa", de Leganés (Madrid).

Art. 30. Derechos sindicales y de representación

Se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y convenio del sector, excepto en las horas sindicales que serán de cuarenta horas mensuales.

Art. 31. Excedencias forzosas

En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La readmisión, una vez finalizada la excedencia, sería inmediata a petición del trabajador.

Se concederá por designación o elección de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público o sindical.

En caso de que la empresa deba cubrir esta vacante el contrato de sustitución será de interinidad por el mismo tiempo que dure la excedencia.

Art. 32. Excedencia voluntaria

Voluntarias: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración puede ser entre un mes y cinco años, prorrogable a petición del trabajador por períodos mínimos de seis meses hasta completar el total de cinco años. La situación de la excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. El cómputo de la antigüedad se realizará durante el primer año de vigencia de la excedencia voluntaria.

Hasta que no hayan transcurrido seis meses desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón del voluntariado.

Maternal y para la atención a familiares: 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, tanto cuando 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador/a, ya sea voluntaria, maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a dentro del mes siguiente a la finalización de la misma.

Art. 33. Cambio de puesto de trabajo

Los trabajadores/as no podrán ser cambiados de puesto de trabajo por motivos de sanción o similar, y siempre y cuando el trabajador viniese cumpliendo sus obligaciones laborales.

Art. 34. Asambleas

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán del derecho de asamblea una vez al mes con carácter ordinario y otra con carácter extraordinario, dentro de la jornada laboral.

Art. 35. Derecho a la libre información

El comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisito que la

comunicación a la empresa, sin que ello implique interrupción o alteración del proceso productivo, y con la excepción de los casos de asambleas a que se refiere el artículo 34 del presente convenio.

Art. 36. Libertad de expresión y acción sindical

El comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 37. Protección a la libertad sindical

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Art. 38. Eventuales o temporales

A los trabajadores contratados temporalmente o eventualmente se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir discriminación ni en lo salarial ni de otra índole con respecto a los trabajadores fijos.

Art. 39. Fomento de empleo y acción contra el paro

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de sesenta y cinco años. Asimismo, las plazas que se produzcan por jubilación serán automáticamente cubiertas, tal y como se recoge en el artículo 12 del presente convenio.

La edad de jubilación establecida en el período anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 40. Fondo social

Los descuentos que la empresa efectúe a los trabajadores por faltas injustificadas pasarán a formar parte de este fondo, que se destinarán para actividades culturales y sociales.

La empresa aportará trimestralmente la cantidad de 1.171,14 euros a este fondo, con la actual plantilla de 87 trabajadores fijos, incrementándose dicha cantidad proporcionalmente al número de trabajadores fijos existentes en cada momento.

Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del IMSALUD (grupo E).

El fondo será gestionado y controlado por el comité de empresa.

Art. 41. Línea de crédito

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores afectados por el presente convenio la cantidad de 11.959,50 euros en el año 2010 en concepto de líneas de créditos, no pudiendo superar esta cantidad la suma del total de los préstamos concedidos por la empresa. Todos los préstamos que superen los 920,75 euros se estudiarán por el comité y la dirección de la empresa.

Las cantidades de este artículo se verán incrementadas cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del IMSALUD (grupo E).

Art. 42. Ayuda de libros

Durante la vigencia del presente convenio se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de los libros de estudios de los hijos, consistente 60,90 euros para el año 2010 (incrementados en el año 2011 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los

pinches del IMSALUD) por curso e hijo. La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, para hijos menores de dieciocho años y mayores de tres, previa acreditación de estudios.

La percepción de esta ayuda será incompatible con la establecida en el artículo 19.

Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del IMSALUD (grupo E).

Dicha ayuda se suspenderá en el caso de que la Comunidad de Madrid distribuya los libros de manera gratuita.

Art. 43. Becas

Se establece un fondo destinado a becas de 2.000 euros, para la actual plantilla de 76 trabajadores fijos, incrementándose dicha cantidad proporcionalmente al número de trabajadores fijos existentes en cada momento.

A este fondo podrán acceder los trabajadores para estudios propios. La cuantía máxima será de 100 euros por trabajador y año. Para tener derecho a esta beca deberá presentarse un certificado que acredite la realización de dicho estudio durante todo el curso lectivo.

El comité de empresa y el jefe de personal distribuirán estas becas y estudiarán las cuantías máximas y mínimas de estas becas para que haya una justa distribución del fondo. Esta distribución se hará a principios de febrero de cada año.

Art. 44. Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador/a con un año al menos de antigüedad en la empresa, ésta satisfará a sus derechohabientes el importe de seis mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador/a hubiera percibido, incrementando con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 45. Seguro de muerte e invalidez por causas profesionales

La empresa garantizará a favor de todos los trabajadores/as o de la persona o personas por él designadas, las prestaciones que se indican a continuación y en las condiciones que asimismo se establecen en este artículo:

- A) Riesgos cubiertos, derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo, excluyendo el de tráfico, siempre que no sea "in itinere", muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.
- B) La prestación garantizada será de 11.627,62 euros para el año 2010.
- C) Los capitales garantizados se revalorizarán anualmente, en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del IMSALUD (grupo E).
- D) Será requisito imprescindible para tener derecho a este seguro el tener una antigüedad en la empresa de seis meses.
- E) Esta garantía se vincula a la permanencia del trabajador en la empresa. La extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, dará origen a la pérdida del derecho.
- F) La empresa entregará al comité de empresa una copia de la póliza contratada.

Art. 46. Comisión paritaria

En el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por dos representantes de los trabajadores, uno de CCOO y otro de UGT, y dos de la empresa firmante del presente convenio, que podrán estar acompañados por un asesor por cada una de las partes.

La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Ambas partes acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Art. 47. Política de Igualdad

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad y, en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no puedan valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos y para erradicar cualesquiera conductas discriminatorias, la empresa deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio provincial de Madrid de Limpieza de Edificio y Locales, en lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las mejoras sociales que el IMSALUD concede a las pinches serán objeto de negociación entre las partes firmantes. En ningún caso los trabajadores de limpieza cobrarán anualmente menos que los pinches del IMSALUD (grupo E), computándose sueldo base más paga de productividad.

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TRIENIO	TOTAL AÑO
Limpiador/a Peón limpiador/a Especialista Encargado/a	1038,50	51,93	15.577,46

**ACTA REVISIÓN SALARIAL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA "DOKESIM, S.L." EN EL CENTRO DE TRABAJO
"HOSPITAL UNIVERSITARIO SEVERO OCHOA" – AÑOS 2010-2011**

ASISTENTES:

Representación Empresarial DOKESIM, S.L.

- Mónica Del Río Rodríguez con N.I.F. 53416199X en calidad de Técnico Laboral de DOKESIM, S.L.
- Ana Lucía Prieto González con N.I.F. 53415109R en calidad de Técnico Laboral de DOKESIM, S.L.
- Damián Sánchez Benito con N.I.F. 07799392T en calidad de Jefe de Producción de DOKESIM, S.L.

Las citadas trabajadoras se encuentran expresamente autorizadas para realizar la presente negociación colectiva y actúan en representación del empresario tal y como establece el art. 88.1 de REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Representación Social

- Miembros del Comité de Empresa de DOKESIM, S.L. en el centro de trabajo "Hospital Universitario Severo Ochoa" de Leganés.

En Madrid, en los locales de DOKESIM, S.L., sitos en la calle Sor Ángela de la Cruz nº 31 – 1ºDcha de Madrid, siendo las 10:00 horas del día 09 de marzo de 2010, se reúnen las partes relacionadas anteriormente, en la respectiva representación que ostenta de componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, para la conclusión de las deliberaciones correspondientes a la REVISIÓN SALARIAL DEL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DOKESIM, S.L., EN EL CENTRO "HOSPITAL UNIVERSITARIO SEVERO OCHOA". Y reconociéndose ambas partes capacidad legítima para negociar llegan a los siguientes acuerdos:

ACUERDOS:

PRIMERO. – Se procede a la revisión de la tabla salarial del convenio colectivo de los trabajadores de la empresa Dokesim, S.L. en el centro de trabajo "Hospital Universitario Severo Ochoa" de Leganés (Madrid), fijándose en Anexo la nueva tabla que estará vigente entre el 01 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010.

Asimismo, se acuerda la remisión de este Acta y de su Anexo a la autoridad laboral para su publicación.

SEGUNDO. – El artículo 40 del convenio colectivo de los trabajadores de la empresa Dokesim, S.L. en el centro de trabajo "Hospital Universitario Severo Ochoa" de Leganés queda redactado de la siguiente manera:

Art. 40. Fondo social

TERCERO.- Habida cuenta de que las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también la Comisión Negociadora por la representación de los/las trabajadores/as, el presente acuerdo tiene la consideración de Estatutario y, por tanto, de eficacia general, al reunir las exigencias de representatividad establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- La negociación del presente acuerdo, realizada bajo los parámetros de la buena fe, debe permitir su aplicación en un escenario de entendimiento sociolaboral en el seno del centro de trabajo.

QUINTO.- Las partes confieren mandato a D^a. Lidia Sosa Donaire (UGT) con N.I.F. 51899688G en calidad de Presidenta del Comité de Empresa del Centro de Trabajo "Hospital Universitario Severo Ochoa" para que proceda a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM).

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, siendo las 14:00 horas.

Lo que en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO

**TABLAS SALARIALES 2010 – DOKESIM, S.L. EN EL CENTRO DE TRABAJO
"HOSPITAL UNIVERSITARIO SEVERO OCHOA" DE LEGANÉS.**

CATEGORIA	SALARIO BASE	TRIENIO	TOTAL AÑO
Limpiador/a, Peón limpiador/a, Encargado/a y resto de categorías	1.038,50	51,93	15.577,46

Artículo Convenio	Otros conceptos	Importe Año 2010
Art. 9	Plus Asistencia (cuatrimestral)	97,19
Art.10	Productividad Variable (incluida dentro del Salario Base)	302,42
Art. 15	Trabajo en Domingo y Festivo	40,45
Art. 18	Nocturnidad (25% sobre Salario Base)	259,63
Art. 19	Guarderías, escuelas infantiles y preescolar	55,37
Art. 40	Fondo Social (referido a 87 trabajadores)	1.174,14
Art. 41	Línea de Crédito	11.959,50
	Límite sin Estudio del Crédito Solicitado	920,75
Art. 42	Ayuda de libros	60,90
Art.45	Seguro de Muerte e Invalidez por Contingencias Profesionales	11.627,62

(03/24.259/10)