

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital “12 de Octubre”) (código número 28100231012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital “12 de Octubre”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de abril de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio 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 18 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA
DEL HOSPITAL “12 DE OCTUBRE” CON LA EMPRESA “FERROSER
SERVICIOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA EL PERÍODO
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

Artículo preliminar. El presente convenio se concierta entre las partes siguientes: De una, “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”, y de la otra, el comité de empresa del personal de limpieza en el centro de trabajo del Hospital “12 de Octubre”.

Art. 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio tendrá ámbito de empresa para el centro de trabajo del Hospital “12 de Octubre”.

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional.*—Afectará este convenio a la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”, como actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital “12 de Octubre”.

En el supuesto de cese de la empresa concesionaria del mencionado servicio será de aplicación lo establecido en el artículo 24 del vigente Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio afectará a todos los trabajadores de la empresa o empresas incluidas en el presente convenio en los artículos de ámbito de aplicación territorial y funcional.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y finalizará el 31 de diciembre del 2013, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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 equivalente al aumento salarial que experimenten los trabajadores del SERMAS, para el año que se prorroga.

Art. 6. *Salarios.*—Las trabajadoras/es afectados por este convenio percibirán su retribución en igual cuantía bruta que los pinches (grupo E) y conductores (grupo D) de la Seguridad Social, según tabla publicada por la Dirección General del SERMAS 2010; dichas retribuciones se acomodarán al concepto salarial siguiente: Salario base.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes. El trabajador que desee domiciliar el pago de los haberes lo solicitará por escrito a la empresa y esta estará obligada a efectuarlo.

La empresa se compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, y por los mismos conceptos, los aumentos o mejoras salariales que a partir de la vigencia del presente convenio se concedan a las pinches y conductores de las instituciones cerradas de la Seguridad Social de la Comunidad de Madrid (SERMAS) desde la misma fecha en que aquellas fueran concedidas.

Los trabajadores con la categoría de especialista, peón especializado, responsable de equipo y encargado, quedan equiparados a la categoría de conductor del SERMAS. El resto del personal queda equiparado a la categoría de pinche (grupo E).

Los limpiadores/as que vengán efectuando las funciones estipuladas en el Convenio Colectivo de Limpieza de la Comunidad de Madrid para la categoría de peón especializado por un período superior a seis meses adquirirán automáticamente la categoría mencionada.

Art. 7. *Salario base.*—Para el período 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, el salario base será, para cada categoría, el fijado en las tablas salariales anexas y según lo dispuesto en la disposición transitoria.

Art. 8. *Categorías profesionales.*—En cuanto a categorías profesionales se estará a lo que establece el Anexo II del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, excepto para la categoría de responsable de equipo, cuyas funciones serán las que establece el convenio mencionado y además podrá sustituir a los/as encargados/as de grupo o edificio en sus ausencias temporales que se generen como consecuencia de la aplicación del presente convenio (descansos, permisos, licencias, vacaciones, incapacidad temporal, etcétera).

Art. 9. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán un complemento de antigüedad del 4,5 por 100 del salario base, por cada trienio de antigüedad.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o de julio y de Navidad. En cuantía de treinta días de salario base y antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 28 de junio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

1. Gratificación de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.
2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 11. *Garantías personales.*—Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán absorbidas ni compensadas; a tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos.

Art. 12. *Plantillas-contratación.*—A partir de la firma del presente convenio la plantilla será de 301 trabajadores/as fijos a jornada completa. A los efectos de lo establecido en el presente artículo, en el supuesto de que exista una jubilación parcial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del presente convenio, la persona jubilada parcialmente más su sustituto/a con contrato de relevo se considerarán como un trabajador/a fijo y a jornada completa.

No se reducirá la plantilla fijada en el párrafo anterior durante la vigencia del presente convenio, estando obligada la empresa a cubrir las vacantes que se produzcan en los términos que se especifican en los apartados primero y segundo que a continuación se relacionan:

1. Sustituir desde el primer día, con contratos de interinidad y temporales, cualquiera que sea su modalidad, a todos los trabajadores/as que durante la vigencia del convenio se encuentren en incapacidad temporal, excedencias, permisos sin sueldo, accidentes, vacaciones, despido hasta la sentencia en caso de nulidad o improcedencia con readmisión, que se produzcan en el centro.

2. Cubrir con contratos de carácter indefinido las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, despidos procedentes e improcedentes indemnizados, terminación de contratos temporales, cese voluntarios y aumentos de plantilla. Teniendo preferencia para acceder a estos contratos indefinidos, los trabajadores/as eventuales y temporales de más antigüedad en el centro, excepto en los supuestos de contratar personal minusválido, para dar cumplimiento a lo establecido legalmente, en cuyo caso no será de aplicación la preferencia mencionada.

3. Asimismo, el comité de empresa podrá, en cualquier momento, controlar el número de personas contratadas del centro, ya sea por concursos públicos o adjudicaciones directas y controlar la asistencia diaria; para este fin, la empresa estará obligada a facilitar el contrato que efectúe con el SERMAS de adjudicación del concurso.

4. No se reducirá el número de puestos de trabajo que a la firma del presente convenio se vienen cubriendo los domingos y festivos.

Art. 13. *Fijeza en el centro de trabajo.*—No se producirá ningún traslado del centro de trabajo. Los traslados voluntarios que se efectúen deberán ser comunicados al comité de empresa.

Art. 14. *Jornada.*—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio será de siete horas diarias para los turnos de mañana y tarde.

La jornada semanal será equivalente a treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y 1.533 horas efectivas/año.

El número total de días de descanso anuales para los turnos de mañana y tarde, incluidos los descansos semanales (cuarenta y ocho días, de los cuales, al menos, veinticuatro coincidirán con el sábado y veinticuatro con el domingo), los quincenales (veinticuatro días), los catorce festivos anuales (artículo 21), las vacaciones (artículo 17), los nueve días (artículo 18), los nueve días (artículo 23), los seis días moscosos y los cinco días de reducción de jornada que se mencionan en párrafos anteriores, serán los siguientes:

— Año 2013: Ciento cuarenta y seis días.

Los trabajadores/as del turno de noche efectuarán una jornada de 1.402 horas efectivas al año, realizando una jornada diaria de diez horas, y trabajarán las noches alternas, un día sí y otro no, disfrutarán las mismas licencias que los trabajadores del Hospital “12 de Octubre” (grupo E) y tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 del salario base mensual, incluido el mes de vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio, los días 24 y 31 de diciembre tendrán el carácter de inhábiles, asegurando, no obstante, que durante esos días el servicio quede adecuadamente cubierto, siendo compensados con otro día por cada uno de ellos a quien le corresponda trabajar.

El horario de entrada y salida para todos los turnos se fijará en el calendario laboral, que se negociará con la empresa dentro del primer trimestre de cada año.

La empresa y el comité de empresa acuerdan que no se realicen horas extraordinarias para cubrir puestos de trabajo, las que se realicen serán para efectuar trabajos esporádicos. Las horas extraordinarias que se vayan a efectuar serán comunicadas previamente al comité de empresa.

A partir del segundo año de vigencia del convenio, la empresa se compromete, y en consecuencia se obliga, a aplicar de forma automática y por los mismos conceptos, las mejoras en jornada de trabajo que se concedan a las pinches y conductores de las Instituciones cerradas de la Seguridad Social de la Comunidad de Madrid desde la misma fecha en que aquellas fueran concedidas.

Art. 15. Cambios de turno.— Previa comunicación a la empresa, los trabajadores afectados por este convenio podrán realizar cambios de turno de trabajo, cambio del mes de vacaciones y del día de libranza, en los supuestos de existir acuerdo entre ambos trabajadores.

Los cambios efectuados entre compañeros no resultarán afectados por situaciones sobreenvenidas de incapacidad temporal o permisos retribuidos.

Asimismo, la empresa y el comité de empresa, en el supuesto de existir vacantes, bajas y ampliaciones de plantilla en un turno determinado, cubrirá las mismas con trabajadores fijos del centro, previa solicitud de estos.

De la misma manera, si se necesitasen cubrir puestos de trabajo que queden vacantes, tendrán preferencia los trabajadores/as de más antigüedad en el centro, que lo soliciten por escrito.

La empresa estará obligada anunciar el puesto vacante en el tablón de anuncios con antelación suficiente.

Art. 16. Trabajo en domingos y festivos.—El trabajador/a cuya jornada normal se desarrolle en domingo o festivo disfrutará de un día de descanso y percibirá la cuantía económica asignada a los trabajadores del SERMAS por este concepto, para la categoría de pinches y conductores.

Art. 17. Vacaciones.—Todos los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutará de un mes natural de vacaciones entre los meses de julio y agosto y, a opción del trabajador 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. El calendario de disfrute deberá estar confeccionado antes del 30 de abril, teniendo hasta el 31 de mayo como fecha tope para efectuar cambios de fechas entre trabajadores, después de esta fecha será inamovible el calendario, excepto las solicitudes de modificación que se efectúen con carácter excepcional, que serán estudiadas por el comité y la empresa.

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

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 hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 18. Permisos y licencias.—Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará del mismo número de días que tengan reconocidos los trabajadores del SERMAS, y en las mismas condiciones que estos (en el momento actual nueve días).

Art. 19. *Incapacidad temporal.*—Se establece el 100 por 100 del total devengado en cada momento por los trabajadores en activo, desde el primer día de baja en enfermedad común, accidente laboral y no laboral, intervención quirúrgica, maternidad y hospitalización.

Art. 20. *Guarderías y escuela infantil.*—Se establece una ayuda para guardería y escuela infantil por importe de 43,22 euros mensuales, por cada hijo/a, previa justificación.

Para los años sucesivos dicha cantidad se incrementará con la cifra resultante del IPC real del año anterior.

Art. 21. *Fiestas.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 14 fiestas al año, como abonables que son.

Art. 22. *Permisos especiales.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, en los que percibirán las retribuciones fijadas en las tablas del convenio, más los complementos personales si los hubiere, en los siguientes casos:

- a) En caso de enfermedad o accidente grave o de hospitalización de:
 - Padres, suegros, hijos, cónyuge e hijos políticos: Tres días naturales que podrán ampliarse en dos días más, si el trabajador/a necesitase realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
 - Hermanos, cuñados, nietos y abuelos: Dos días naturales que podrán ampliarse en dos días más, si el trabajador/a necesitase realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

En los casos de que la hospitalización sea inferior al número de días mencionados, el permiso coincidirá con los días de hospitalización, y, como mínimo, los que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

- b) En caso de intervención quirúrgica:
 - Sin hospitalización: De padres, hijos, cónyuge y suegros: Dos días naturales.
 - Con hospitalización: De familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo de la hospitalización con un máximo de tres días. Estos días se podrán disfrutar a opción del trabajador, bien en el momento de la hospitalización, o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse a su domicilio.

Los días mencionados se podrán ampliar en dos días más si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

- c) En caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, que podrán ampliarse en dos días más, si el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos carnales, se concederá un día, que se ampliará a dos, en caso de producirse fuera de la provincia.
- d) En caso de nacimiento de hijos: Cinco días naturales que se ampliarán a seis cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.

En caso de nacimiento de nietos: Un día.
- e) En caso de matrimonios de padres, hijos y hermanos del trabajador, un día natural o dos si es fuera de la provincia.
- f) Tres días por traslado de su domicilio habitual.
- g) En caso de matrimonio del trabajador, siempre que continúe prestando servicios en la empresa, veinte días naturales.
- h) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social y particular, siempre que el horario del médico coincida con el horario de trabajo.

Para acompañar a hijos menores de edad al médico, hasta doce horas al año, y el tiempo necesario en aquellos supuestos de tener que acompañar a hijos discapacitados al médico.

En ambos supuestos, siempre que el horario del médico coincida con el horario de trabajo, y debiendo preavisar con un día de antelación.
- i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de ser representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) El tiempo necesario para el primer examen, y el segundo si fuese necesario del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.

Un día para exámenes oficiales, si el horario del examen coincide con el horario de trabajo. Será necesario que el trabajador/a acredite la matriculación en el centro oficial, y el examen.

- 1) En los casos de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos en que se hace referencia al cónyuge, se entenderá también referido al compañero/a, siempre que se acredite previamente la convivencia mediante un certificado oficial de empadronamiento.

La coincidencia en el tiempo de dos o más supuestos de los contemplados en este artículo solo dará derecho al trabajador afectado a disfrutar de un solo permiso.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. Libranzas.—Todos los trabajadores/as del centro disfrutarán de nueve libranzas al año, aparte de las pactadas en otros artículos del presente convenio.

Por cada 37 ausencias producidas dentro del año por enfermedad, faltas injustificadas y permisos no retribuidos, se descontará un día de los nueve días mencionados.

Art. 24. Protección a la maternidad.—La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistidas.

A petición de las trabajadoras, a partir del segundo mes de gestación, ocuparán un puesto de menor esfuerzo, hasta la fecha en que comience su situación de baja maternal. La empresa estará obligada a conceder a la trabajadora embarazada el disfrute de las vacaciones en las fechas que la solicite esta.

Art. 25. *Lactancia*.—La trabajadora por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora de permiso de trabajo, que podrá coger al comienzo o al término de la jornada de trabajo, a opción de la trabajadora.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 26. *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 segundo trimestre anual.

Al personal que tenga que realizarse el reconocimiento médico fuera de su horario de trabajo se le compensará el tiempo que dedique a ello.

Se entenderá por reconocimiento médico anual adecuado al que comprenda los siguientes aspectos:

1. Protocolo de cargas.
2. Protocolo de posturas forzadas.
3. Exploración dermatológica.
4. Espirometría.
5. Analítica básica.

Además, la empresa vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico después de la firma del contrato de trabajo, así como en el supuesto de que algún trabajador/a haya estado en situación de incapacidad temporal por un período superior a ciento ochenta días.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos, informando a los delegados de prevención del número de trabajadores que lo han efectuado, así como del resultado global de los mismos, en total confidencialidad.

Art. 27. *Ropa de trabajo*.—La empresa vendrá obligada a facilitar las prendas de trabajo adecuadas, a razón de dos uniformes completos por año natural como mínimo.

- Personal femenino: Blusón, pantalón y zuecos o zapatillas antideslizantes. A las trabajadoras, incluidas las corretornos, que por la característica de su puesto de trabajo (zonas de frío, corrientes de aire, etcétera) necesiten prendas de abrigo, se les facilitará una chaqueta o rebeca cada tres años; la empresa y el comité determinarán las zonas que necesitan esta prenda.
- Personal masculino: Camisa, chaquetilla, pantalón y zapatos o zapatillas antideslizantes.

A los trabajadores, incluidos los corretornos, que efectúan su trabajo en el exterior, o con características especiales, se les facilitarán botas, anorak, guantes, etcétera. A solicitud de los interesados se podrá sustituir la entrega de un “pijama” por una rebeca, para el personal femenino, y de un anorak por un uniforme completo, para el personal masculino.

El lavado de los uniformes será de manera obligada una vez a la semana. Comprometiéndose la empresa a negociar con la dirección del centro el lavado de estos uniformes en las instalaciones del hospital o que se facilite un local adecuado para efectuar el lavado con medios propios.

Al inicio de la prestación del servicio, la empresa estará obligada a entregar los dos uniformes completos, dentro de los treinta días siguientes a la adjudicación del concurso, y de renovar su contratación se obliga a entregar un uniforme completo por semestre.

Art. 28. *Medios de protección*.—La empresa estará obligada a crear o facilitar puestos de menor esfuerzo, con la participación del comité de Seguridad y Salud, para aquellos trabajadores que acrediten su salud delicada.

Asimismo, la empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, según las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollen de especial aplicación a la actividad específica de la empresa.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de seguridad e higiene sus resultados serán comunicados por la dirección de la empresa al comité de seguridad y salud laboral.

Art. 29. *Jubilación*.—Las vacantes que se produzcan serán cubiertas automáticamente según lo estipulado en el artículo 12 apartado segundo del presente convenio. La edad de jubilación, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia necesarios para acceder a la jubilación.

Los trabajadores que se jubilen antes de la edad que legalmente les corresponda percibirán de la empresa 2.144,20 euros por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria.

Aquellos trabajadores que accedan a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores percibirán por cada año hasta que cumplan la edad de jubilación una cuantía equivalente al resultado de aplicarle el mismo porcentaje de reducción de su jornada a la cantidad de 2.144,20 euros. Esta cuantía se abonará prorrateada mensualmente, durante todo el tiempo que dure la jubilación parcial. Para acceder al premio por jubilación que se regula en este artículo la reducción de la jornada deberá ser del 50 por 100.

A la finalización del contrato de relevo, el sustituto ocupará la vacante del titular, no siendo de aplicación en este supuesto lo establecido en el apartado segundo del artículo 12 de este convenio.

Será condición indispensable para la percepción de las cantidades mencionadas encontrarse en situación de alta y con una antigüedad de cinco años en el centro.

Art. 30. *Jubilación anticipada.*—Se regirá por las previsiones del artículo 161.bis de la Ley General de Seguridad Social.

Art. 31. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—De acuerdo con el artículo 41 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, aquellos trabajadores y por el tiempo que realicen tareas como tóxico, peligrosos o penosos, y que no puedan ser subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base.

Serán los órganos jurisdiccionales del orden social quienes determinen qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad o penosidad.

Art. 32. *Derechos sindicales.*—Los comités de empresa y delegados sindicales tendrán derecho a participar en todos los órganos de representación en la empresa que están regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa laboral.

Cada uno de los miembros de representación de los trabajadores dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones; será de cuarenta horas para los miembros del comité de empresa y delegados sindicales.

El crédito fijado en este artículo podrá ser utilizado para asistir a actos de gestión de sus competencias, cursillos de formación y otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector.

Cada miembro del comité de empresa y delegados sindicales podrá hacer una bolsa anual de sus horas sindicales, a razón de cuarenta horas sindicales mensuales.

En el caso de efectuarse algún descuento en la nómina de los trabajadores/as, por el ejercicio del derecho de huelga legal, la cantidad a descontar por cada día de huelga será la que resulte de dividir por treinta días el importe mensual del salario base más la antigüedad correspondiente más el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Art. 33. *Asambleas.*—Los trabajadores 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. 34. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales gozarán de las garantías sindicales recogidas en el derecho que las regula y en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su mandato, en cuanto a medidas disciplinarias se refiere.

En caso de imposición por parte de la dirección de la empresa de cualquier sanción, a miembros del comité de empresa y delegados sindicales, la empresa está obligada a incoar expediente contradictorio.

Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa y delegados sindicales la opción entre la readmisión o indemnización correspondiente.

Art. 35. *Derecho a la libre información.*—El comité de empresa 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 33 del presente convenio.

Art. 36. *Libertad de expresión y acción sindical.*—El comité de empresa 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 y delegados sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tenden-

tes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Art. 38. *Eventuales*.—A los trabajadores contratados temporalmente, eventualmente, etcétera, o cualquiera que sea su modalidad de contrato, 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.

Dadas las especiales características del servicio que se presta, las partes acuerdan que no se podrán efectuar contratos de aprendizaje para las categorías profesionales incluidas en el grupo de personal obrero, que establece el vigente Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 39. *Fondo social*.—La empresa contribuirá con la cantidad de 3.487,73 euros al año para este fondo social, el cual será gestionado y tramitado por el comité de empresa que lo destinará para gastos propios del comité y actos sociales.

En la última asamblea de trabajadores del año, el comité informará de la gestión de este fondo a los trabajadores y a la empresa.

Para los años sucesivos, dicha cantidad se incrementará en el IPC real del año anterior.

Art. 40. *Ayuda escolar*.—Se establece una ayuda para la compra de libros y materiales escolares, consistentes en 64,83 euros por curso e hijo que se encuentre cursando estudios, abonándose dicha cuantía anual como máximo hasta la finalización del último curso de la Educación Secundaria Obligatoria o estudios oficiales equivalentes.

La empresa abonará este importe en la nómina de octubre, previa justificación.

Para los años sucesivos, dicha cantidad se incrementará en el IPC real del año anterior.

Art. 41. *Excedencia*.—El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, tendrá reserva del puesto de trabajo y turno y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

a) Forzosa: La excedencia forzosa suspende el contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, garantizará la reserva del puesto de trabajo, turno y cómputo de antigüedad. La readmisión una vez finalizada la excedencia será inmediata, debiendo preavisar el trabajador/a con quince días de antelación a la fecha de incorporación.

La empresa estará obligada a concederla por designación o elección de cargo público, político o sindical de ámbito igual o superior al provincial, el cual imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores/as con una antigüedad en el centro de, al menos, un año tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período comprendido entre cuatro meses y cinco años, prorrogable por período mínimo de seis meses. El trabajador/a no podrá solicitar otra excedencia, hasta haber transcurrido como mínimo de seis meses desde su incorporación al trabajo.

c) Maternal y para la atención de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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.

Art. 42. *Fallecimiento*.—Por fallecimiento de un trabajador en activo, la empresa abonará a los herederos legales el importe equivalente a tres mensualidades iguales a la última nómina que hubiera percibido, siempre y cuando el trabajador llevara al menos un año de antigüedad en el centro.

Art. 43. *Seguro de muerte e invalidez*.—La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza que cubra la cantidad de 10.730 euros para cada trabajador, por invalidez o muerte por accidente laboral.

Art. 44. *Comisión paritaria.*—Se constituirá a la publicación del presente texto, una comisión paritaria del convenio, con las siguientes facultades que le confiere la normativa vigente, entre otras:

- a) Controlar y vigilar el grado de cumplimiento del convenio.
- b) Resolver los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
- d) Consultar, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre conflictos de naturaleza colectiva que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- e) Tendrá capacidad de adaptar o, en su caso, modificar el convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- f) Entender los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

El procedimiento y los plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez, efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados vendrá determinado por la fecha de la comunicación escrita y razonada a la comisión realizada por cualquiera de las partes del convenio solicitando su intervención sobre las cuestiones que en este convenio le son atribuidas, disponiendo la comisión de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando existan discrepancias en el seno de la comisión, esta se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Estará compuesta por todos los representantes de los trabajadores por la parte social, y por el número que la empresa determine en su representación sin superar los cinco miembros. Los nombres y composición definitiva de esta comisión se acordarán en el momento de la constitución de la misma.

Se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, remitiendo por escrito orden del día previsto.

A las reuniones de la comisión paritaria del convenio podrán asistir, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de los miembros que componen la comisión.

Art. 45. *Finiquito.*—Los finiquitos serán del mismo modelo que se adjunta a este convenio.

Art. 46. *Complemento de especialidad.*—El complemento de especialidad de 36,00 euros mensuales se abonará a las categorías de encargado, especialista, peón especializado y responsable de equipo.

Para los años sucesivos, dicha cantidad se incrementará en el IPC real del año anterior.

Art. 47. *Absentismo.*—La empresa dispondrá la cantidad total de hasta 21.756,64 euros anuales, que se abonará semestralmente a razón de 10.878,32 euros cada semestre natural del año. Dicho importe se distribuirá proporcionalmente entre aquellos trabajadores que hayan prestado servicios en el centro de trabajo de forma ininterrumpida durante los seis meses correspondientes, y no hayan estado en situación de incapacidad temporal durante más de ocho días en el semestre, quedando excluido de dicho cómputo las situaciones de maternidad y de accidente de trabajo.

Para que se perciban los importes antes mencionados, será requisito imprescindible que no se supere la cifra de cinco mil días en situación de incapacidad temporal por parte de la totalidad de los trabajadores que hayan estado de alta en la empresa en el semestre correspondiente.

Art. 48. *Igualdad.*—Las partes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual, 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 los trabajadores por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Con independencia de lo anterior, con fecha 2 de julio de 2009 el “Grupo Ferrovial” suscribió el correspondiente Plan de Igualdad con las Centrales Sindicales CC OO y UGT, del que forma parte el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual existente en el grupo. Dicho plan comprende a todas y cada una de las empresas que lo conforman, haciendo mención expresa a “Ferroser Servicios Auxiliares Sociedad Anónima”, en las cláusula 1-2-d), del mismo.

El sindicato USO manifiesta que se adhiere a dicho plan de igualdad para este centro de trabajo.

CLÁUSULA ADICIONAL

En todo lo no recogido en el presente convenio se respetarán los derechos adquiridos en el acuerdo del 13 de octubre de 1977, pacto de 17 de abril de 1980, Convenio Regional de Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación que sea de su aplicación.

Las partes se reservan de común acuerdo la posibilidad de, con posterioridad a la firma de este convenio, fijar el alcance, extensión o contenido de lo que se regula en el artículo 12 del mismo, o de establecer un redactado distinto para su aplicación. En el bien entendido que, de no existir acuerdo expreso de las dos partes, prevalece lo establecido en el convenio.

CLÁUSULA TRANSITORIA

Según dispone el artículo 7, para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, el salario base será, para cada categoría, el fijado en las tablas salariales que se adjuntan, que serán las de 2010, salvo en el caso de que se confirme la sentencia 398/2012, dictada por el Juzgado de lo Social número 39 de los de Madrid en Autos 1006/2012, de 19 de noviembre de 2012.

Hasta que dicha sentencia sea firme se aplicarán las tablas que se vienen aplicando en la actualidad, que se adjunta como anexo II, que serán las definitivas en caso de que dicha sentencia sea firme una vez confirmada.

Si el fallo judicial, siendo firme, diera la razón a la parte social, la empresa abonará las diferencias y atrasos aplicándose la tabla de 2010 y con efectos retroactivos desde agosto de 2012.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2010

Trabajadores/as de limpieza del Hospital Universitario “12 de Octubre” de la empresa
Ferroser Servicios Auxiliares, S. A.

Categorías	Salario base mensual	Complemento especialidad	Plus de nocturnidad	Antigüedad mensual	Salario anual
Encargada/o	1.256,28	34.99	314,07	56,53	17.587,94
Responsable de equipo	1.256,28	34.99	314,07	56,53	17.587,94
Especialista	1.256,28	34.99	314,07	56,53	17.587,94
Peón especialista	1.256,28	34.99	314,07	56,53	17.587,94
Limpiador/a	1.091,07		272,77	49,10	15.275,03

Por un domingo o festivo: 40,33 euros.
Premio a la jubilación parcial: 147,60 euros.
Premio Jubilación total: 2.083,78 euros.
Plus de guardería o escuela infantil: 42 euros.
Ayuda de estudios: 63 euros.
Fondo social anual: 3.389,44 euros.

ANEXO II

TABLA SALARIAL (DISPOSICIÓN TRANSITORIA)

Trabajadores/as de limpieza del Hospital Universitario "12 de Octubre" de la empresa
Ferroser Servicios Auxiliares, S. A.

Categorías	Salario base mensual	Complemento especialidad	Plus de nocturnidad	Antigüedad mensual	Salario anual
Encargada/o	1.211,84	36,00	302,96	54,53	16.965,76
Responsable de equipo	1.211,84	36,00	302,96	54,53	16.965,76
Especialista	1.211,84	36,00	302,96	54,53	16.965,76
Peón Especialista	1.211,84	36,00	302,96	54,53	16.965,76
Limpiador/a	1.085,66		271,42	48,85	15.199,24

Por un domingo o festivo: 39,93 euros.
Premio a la jubilación parcial: 151,80 euros.
Premio jubilación total: 2.144,20 euros.
Plus de guardería o escuela infantil: 43,22 euros.
Ayuda de estudios: 64,83 euros.
Fondo social anual: 3.487,73 euros.

(03/32.417/13)

