

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 2 de septiembre de 2014, 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 “Clece, Sociedad Anónima” (Centro del Hospital “Príncipe de Asturias”) (código número 28100451012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” (Centro del Hospital “Príncipe de Asturias”), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 19 de febrero de 2014, 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 2 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL UNIVERSITARIO “PRÍNCIPE DE ASTURIAS”, DE ALCALÁ DE HENARES (MADRID)

Artículo preliminar. El presente convenio colectivo lo suscriben, de una parte, los miembros del comité de empresa representantes legales del personal de limpieza del Hospital Universitario “Príncipe de Asturias”, de Alcalá de Henares (Madrid), y de otra, la representación legal de la empresa “Clece, Sociedad Anónima”, actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado hospital.

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación en el Centro de Trabajo Hospital Universitario “Príncipe de Asturias”, de Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional.*—Afectará este convenio a la empresa actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario “Príncipe de Asturias”, de Alcalá de Henares, así como a las nuevas concesionarias que puedan serlo en el futuro.

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio afectará a los trabajadores/as de limpieza que presten sus servicios en el centro de trabajo incluido en los ámbitos de aplicación anteriores.

Art. 4. *Duración y vigencia.*—El presente convenio tendrá una duración desde 1 enero de 2014 hasta 31 diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Denuncia.*—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 Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) del grupo E, nivel 13, según lo establecido en el artículo 24 del presente convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por representantes de los trabajadores y de la empresa firmante del convenio.

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

Composición: la comisión paritaria estará formada por dos vocales como máximo, por cada parte, más dos suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

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 quince días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Las decisiones habrán de tomarse por unanimidad de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y, por consiguiente, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los organismos administrativos o judiciales correspondientes.

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

Art. 7. *Comisión permanente.*—Se creará en el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, tendrá carácter paritario, estando constituida por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

Las funciones serán las siguientes:

- Estudio trimestral del absentismo por enfermedad común.
- Estudio de los cambios en materia laboral que durante la vigencia del presente convenio pudieran experimentar los trabajadores del Imsalud, grupo E, nivel 13, del Hospital Universitario “Príncipe de Asturias”, de Alcalá de Henares, para al-

canzar los acuerdos necesarios sobre la nueva situación que se genere, adecuando las posibles modificaciones que procedan.

- c) Estudio para aumento de plantilla en caso de nuevas competencias o ampliación de dependencias del centro.

Art. 8. *Eventuales*.—A los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se les aplicará íntegramente este convenio, sin que existan diferencias con los trabajadores fijos del centro.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 9. *Grupos profesionales*.—Se estará a lo dispuesto en el I Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales. Las tablas salariales de aplicación serán las recogidas en el anexo I de este convenio.

Art. 10. *Plantilla y contratación*.—A partir de la firma del presente convenio, la plantilla mínima en el centro será la equivalente a un total de 78,98 jornadas completas. En relación con el personal a tiempo parcial, cada 35 horas semanales computarán como una jornada completa.

A partir de la firma del presente convenio, la plantilla del centro estará formada por aquellas personas que formen parte de la misma a fecha 2 de octubre de 2013, con excepción de aquellas que su situación administrativa esté pendiente de resolución. Según acuerdo de fecha 26 de septiembre de 2013.

No se reducirá la plantilla fija durante la vigencia del presente convenio, estando obligada la empresa a cubrir las vacantes que se produzcan en los términos que se especifican a continuación:

1.º Se procederá a la cobertura de las bajas por IT cuando estas sean superiores a siete en el centro de trabajo hasta el día 5 de abril de 2014; a partir del 6 de abril de 2014, la cobertura de los procesos de baja por IT se llevarán a cabo cuando estas sean superiores a seis en el centro de trabajo. Con independencia de lo anterior, se cubrirán las bajas por IT en aquellos casos en los que operativamente sea necesario. Según acuerdo de fecha 26 de septiembre de 2013.

2.º 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 o soliciten excedencias.

3.º La cobertura de vacantes definitivas que se produzcan a partir de 15 de octubre de 2013 y durante la vigencia del presente convenio, por jubilación, muerte, invalidez, despidos o ceses voluntarios, se cubrirán con contratos indefinidos, teniendo preferencia para acceder a estos 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.

Para los puestos de nueva creación que exijan nuevas funciones, el contrato indefinido se realizará a los tres meses de su contratación. Según acuerdo de fecha 26 de septiembre de 2013.

4.º Asimismo, el comité de empresa y las organizaciones sindicales con representación en la empresa podrán, en cualquier momento, controlar el número de personas contratadas del centro, ya sea por concurso público o adjudicaciones directas, a través de los cuadros de trabajo.

5.º Las vacantes que se produzcan en cualquier zona de trabajo se cubrirán con los trabajadores de mayor antigüedad en el centro que previamente lo hubieran solicitado. Para ello, la empresa anunciara públicamente durante quince días dichas vacantes, pudiendo optar a esas vacantes, además de todo el personal en activo, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal.

No obstante, al hablar de “zona de trabajo” no significa adscripción del trabajador a dicha zona, de tal forma que la empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, con comunicación al comité, podrá mover al personal a cualquier zona del centro de trabajo.

Art. 11. *Bolsa de trabajo*.—Se mantiene la bolsa de trabajo creada en el convenio anterior y compuesto por los trabajadores/as eventuales y temporales de más antigüedad en el

centro y que cumplan los criterios siguientes, que regirá las contrataciones de vacantes con carácter indefinido y temporal:

- a) En la bolsa de trabajo estarán incluidas todas aquellas personas que hayan venido prestando sus servicios en el centro, a cuyo fin, la empresa, conjuntamente con el comité de empresa, confeccionará una relación nominal de trabajadores con mayor número de jornadas trabajadas en el centro y que como mínimo tengan un cómputo de 90 jornadas completas, hecho necesario para la inclusión en la bolsa de trabajo.
- b) El documento de referencia para la comprobación del mayor número de jornadas trabajadas será el informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, exclusivamente en relación con los períodos de prestación efectiva en el Hospital Universitario “Príncipe de Asturias”.
- c) Se acuerda que la proporción de contratación de libre disposición por la empresa para los contratos indefinidos es del 25 por 100, siendo las restantes (bolsa de trabajo), y según los puntos citados en el presente artículo, del 75 por 100; el orden de aplicación de este punto se establece de la siguiente forma: primero, bolsa; segundo, empresa; tercero y cuarto, bolsa, repitiéndose esta serie tantas veces como fuese necesaria, dándose continuidad al orden que corresponde en cada momento según lo recogido en acta de la comisión permanente.
- d) En el caso de la contratación de carácter temporal, se acuerda que la proporción de contratación de libre disposición por la empresa es del 66 por 100, siendo las restantes (bolsa de trabajo), y según los puntos citados en el presente artículo, del 33 por 100. El orden de aplicación de este punto se establece de la siguiente forma: primero, empresa; segundo, bolsa, y tercero, empresa, repitiéndose esta serie tantas veces como fuese necesaria, dándose continuidad al orden que corresponda en cada momento según lo recogido en acta de la comisión permanente.
- f) Las vacantes en la plantilla se cubrirán previa aplicación del artículo 14, salvo las vacantes de nueva creación.
- g) En los supuestos de contratar personal discapacitado, para dar cumplimiento a lo establecido legalmente, no serán de aplicación las preferencias mencionadas.
- h) En el caso de que el trabajador con mayor número de jornadas trabajadas rechace un contrato, sin causa justificada, perderá el derecho preferente, pasando al último lugar de la relación nominal de trabajadores. A estos efectos, se considerará causa justificada para el rechazo los supuestos siguientes:
 - Descanso por maternidad.
 - Enfermedad.
 - Por el cuidado de hijos menores de seis años (o menores de edad en caso de vacante en el turno de noche) o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con minusvalías certificadas o que se demuestre la imposibilidad de valerse por sí mismos.
 - Por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 19 que generarían derecho a permiso retribuido.
 - Exclusivamente para las contrataciones de carácter temporal, cuando el trabajador justifique tener otro contrato en vigor siempre que el horario de trabajo en el que preste servicio el empleado en dicho contrato coincida con el horario de prestación de servicios en el HUPA.
- i) La sanción por escrito impuesta al trabajador, por incumplimientos laborales calificados como muy graves, llevará consigo la pérdida del derecho preferente respecto de la bolsa de trabajo.
- j) En caso de despido procedente, acarreará la pérdida del derecho definitivo a la bolsa de trabajo.

Art. 12. *Traslados del centro de trabajo.*—No se producirá ningún traslado del centro de trabajo, permaneciendo el trabajador adscrito al centro donde inició su relación laboral, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, siendo comunicado a los representantes de los trabajadores.

Art. 13. *Cambio de turno temporal.*—Previa comunicación a la empresa, los trabajadores podrán realizar cambios de turno de trabajo temporales, hasta un máximo de tres meses. Para poder prorrogar este período como máximo nueve meses más, habrá de justificar una situación perentoria individual o familiar, tanto a la empresa como a los representantes de los trabajadores.

Asimismo se podrán realizar cambios de vacaciones y días de libranza, en los supuestos de existir acuerdo entre los propios trabajadores/as que quieran cambiar entre ellos, previa comunicación a la empresa. Estos cambios se harán por escrito, con recibí por parte del encargado y tendrán la misma validez que el cuadrante, respetándose estos cambios en caso de IT.

Art. 14. *Cobertura de turnos vacantes.*—En el supuesto de existir turnos vacantes en cualquier jornada de las que se vienen realizando en el centro de trabajo por bajas voluntarias o forzosas, ampliaciones de plantilla en un turno determinado, se cubrirán las mismas con trabajadores/as fijos/as del centro, previa solicitud de estos/as, teniendo preferencia aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la solicitud.

Dicha solicitud se entregará a la empresa y al comité de empresa, con el turno solicitado.

La solicitud solo será válida si está sellada y firmada por la empresa y el comité de empresa con la fecha de presentación, respetándose todas las solicitudes anteriores.

Antes de cubrir las posteriores vacantes que se generen a partir de la cobertura de la vacante inicial, tendrán preferencia los trabajadores fijos del centro con turno nocturno que tengan solicitado cambio de turno.

Art. 15. *Calendario laboral.*—La primera quincena de cada año, la empresa elaborará el calendario laboral anual acordado con el comité de empresa, en el tablón de anuncios para toda la plantilla y entregando copia al mismo, expresando en el mismo, horario y días libres semanales de cada trabajador. Además de este cuadrante, la empresa entregará al comité de empresa, y expondrá en el tablón, antes del día 10 de cada mes, el cuadrante mensual del mes siguiente, con la correspondiente relación de festivos. La empresa comunicará y dará copia al comité de empresa los cambios acordados con los trabajadores.

Capítulo III

Jornada, descansos y vacaciones

Art. 16. *Jornada.*—La jornada semanal para los turnos de mañana y tarde será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y equivalentes a 1.533 horas/año.

La jornada para los turnos de mañana y tarde en jornada completa queda establecida en siete horas diarias por día de trabajo. Para estos turnos, se establecen los siguientes descansos y libranzas:

- a) Cada trabajador descansará un fin de semana sí y otro no.
- b) La semana intermedia, en la que se trabaje sábado y domingo, los trabajadores/as de los turnos de mañana y tarde descansarán dos días consecutivos de lunes a viernes.

Para la consecución de dicha jornada anual, además de los descansos semanales (noventa y seis), los catorce festivos anuales, las vacaciones (treinta y un días naturales), se disfrutarán cinco días de asuntos propios, siendo estos proporcionales al tiempo de alta del trabajador en la empresa.

Los/as trabajadores del turno de noche efectuarán una jornada ordinaria de diez horas diarias y trabajarán dos noches alternas, dos días si y dos no, equivalente a 1.420 horas efectivas/año. Con este sistema quedan compensados tanto los descansos semanales como los festivos reglamentarios anuales. No obstante, con independencia de lo anterior, tendrán derecho a veinte días anuales de descanso distribuidos proporcionalmente a lo largo del año y de cinco días de asuntos propios.

Todo el personal disfrutará de seis días de asuntos propios, pero para la consecución de la jornada diurna (1.533 horas efectivas/año) como para la jornada nocturna (1.420 horas efectivas al año) se contabilizarán cinco de los seis días de asuntos propios.

Todos los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas diarias disfrutarán, dentro de la misma, de treinta minutos para tomar el bocadillo, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores que realicen una jornada diaria de cuatro horas, disfrutarán de quince minutos con la misma consideración.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración 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.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores/as afectados por este convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, a razón del 33 por 100 del personal cada mes. El período de disfrute se fijará respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año por sorteo.

No obstante, a opción del trabajador/a, estas podrán disfrutarse fuera del período establecido anteriormente, preavisando a la empresa por escrito con al menos treinta días de antelación, por orden de petición, siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Por razones organizativas del servicio, quedarán excluidas aquellas quincenas en las cuales la plantilla se encuentre al 50 por 100, tales como Navidad, Semana Santa y puente de mayo.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a vacaciones en la parte proporcional entre el tiempo de alta en la misma y el 31 de diciembre siguiente.

El calendario vacacional deberá estar confeccionado antes del 30 de abril. Se fijará una reunión previa a la fecha indicada para confeccionar los cuadrantes de vacaciones teniendo en cuenta las rotaciones necesarias anualmente según las necesidades del servicio.

Las vacaciones solo serán sustituidas cuando por necesidades del servicio, a criterio de la empresa, así se considere.

La retribución del mes de vacaciones será igual a la de un mes de trabajo normal, con los mismos conceptos, incluyendo el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses anteriores al disfrute del mes de vacaciones, por los conceptos de complemento de nocturnidad y compensación por trabajar en domingos y festivos. En el caso de que se produzca la subrogación tanto con anterioridad como con posterioridad al disfrute de las vacaciones, 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 por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En todo caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

En concreto, si se produce la subrogación y las vacaciones ya se han disfrutado en el período designado, la empresa saliente descontará lo disfrutado pero no devengado y la entrante abonará el importe de ese descuento, salvo acuerdo.

Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal en el momento de iniciar sus vacaciones reglamentarias y continúen en tal situación durante las mismas, o bien en el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común de más de siete o de hospitalización de más de tres días, que se produzcan durante el disfrute de las vacaciones, los mencionados días de incapacidad temporal que coincidan con sus días de vacaciones se disfrutarán fuera del período vacacional general establecido en este convenio, según las necesidades del servicio.

Respecto a las vacaciones que coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período 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 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, todo ello en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Aquellas personas cuyo mes de disfrute de las vacaciones asignado, según la rotación antes mencionada, no coincida con el período vacacional de su cónyuge, podrán disfrutar quince días, que deben ser o los quince primeros o los quince últimos del mes en que su cónyuge disfrute las vacaciones, y los quince días restantes los disfrutarán en las fechas que la empresa designe.

Los trabajadores podrán cambiar su mes de vacaciones, bien por semanas, quincenas o el mes completo, avisando a la empresa del cambio por escrito, con al menos quince días de antelación al período vacacional que tuviera establecido.

Capítulo IV

Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral

Art. 18. *Adscripción del personal.*—En lo relativo a adscripción del personal como consecuencia del término de la concesión de la contrata de limpieza, se estará a lo establecido en esta materia en el artículo 24 I Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Art. 19. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la debida antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días en caso de nacimiento de hijos, ampliables en dos días más si el parto requiriese una hospitalización por un período igual o superior a tres días, y ampliable en un día más en caso de desplazamiento.
- c) Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos consanguíneos, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
Estos días naturales se podrán disfrutar a opción del trabajador en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse a su domicilio.
- e) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) En caso de fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata de cónyuges, hijos, padres y hermanos consanguíneos, ampliables en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de Comunidad de Madrid.
 - Dos días en el caso de abuelos, nietos, cuñados, suegros e hijos políticos, ampliables en dos días más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Un día natural por el fallecimiento de tíos y sobrinos carnales, que se ampliará en un día natural en caso de producirse fuera de la Comunidad de Madrid.
- g) Por matrimonio de hijos y padres, dos días. Por matrimonio de hermanos, un día.
- h) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, que se ampliará en un día natural en caso de producirse a más de 35 kilómetros del centro de trabajo.
- 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 este coincida con su jornada de trabajo.
- k) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- l) Licencias médicas:
 - a. Las necesarias para acudir al médico de especialista de la Seguridad Social.
 - b. Hasta doce horas al año para acudir al médico de cabecera, siempre que el horario del médico coincida con el horario de trabajo.
- 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) Para acompañar a hijos menores de edad al médico, hasta diez horas al año.
 - c. Diez horas al año en caso de tener que acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas, psíquicas y así resulte acreditado.
 - d. Si se trata de hijos discapacitados, cualquiera que fuera su edad, sin límite de horas al año.

En todos los supuestos, siempre que el horario del médico coincida con el horario de trabajo, y debiendo preavisar con un día de antelación.

- ñ) Dos días en caso de nacimiento de nietos, ampliables a dos más según ocurra dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

Art. 20. *Disfrute de días por asuntos propios. Disfrute de días por antigüedad.*— Todo el personal disfrutará de seis días de asuntos propios, y cinco de esos seis días se tendrán en cuenta para la consecución de la jornada anual de 1.533 horas para el personal del turno de día y las 1.420 horas para el personal de turno de noche.

Para el disfrute de los días de asuntos propios que se establecen en los apartados anteriores, el trabajador deberá preavisar al menos con dos días de antelación, y teniendo en cuenta que solo podrán hacer uso simultáneo del disfrute de estos días, como máximo, dos trabajadores por turno, y teniendo en cuenta que, de los seis días, al menos cuatro deberán estar disfrutados obligatoriamente antes del 30 de noviembre de cada año.

Tendrán derecho al disfrute de los días de asuntos propios todos los trabajadores/as con independencia de la jornada que realicen. Igualmente no se verán mermados en caso de incapacidad temporal, estando sometidos a las mismas limitaciones en cuanto a las fechas tope de disfrute.

Días por antigüedad:

La plantilla disfrutará de los siguientes días de permiso por antigüedad (canosos), que tendrán el mismo régimen de disfrute que los días de asuntos propios:

- A partir de dieciocho años de antigüedad: dos días.
- A partir de veinticuatro años de antigüedad: tres días, que se incrementarán en uno más por cada trienio vencido.

Art. 21. *Excedencias.*—Forzosa: en esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera 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 durante su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para 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 en el cargo público, político o sindical, estando la empresa obligada a su readmisión.

Voluntaria: los trabajadores/as con una antigüedad en el centro superior a seis meses tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un período comprendido entre un mes y cinco años, prorrogable por períodos mínimos de seis meses. El trabajador/a no podrá solicitar otra excedencia hasta haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde su incorporación al trabajo, excepto en los supuestos de voluntariado.

Maternal y para la atención de familiares: los/las 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 lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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 y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo 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.

La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador, ya sea voluntaria, maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador en el centro de trabajo, respetándole el turno, siempre que el trabajador preavise con un mes de antelación a la fecha prevista para el fin de la excedencia o de su prórroga.

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 en el centro de trabajo, siempre que el trabajador preavise con un mes de antelación a la fecha prevista para el fin de la excedencia o de su prórroga.

Art. 22. *Asimilación al cónyuge.*—A los efectos previstos en el presente convenio, la figura del cónyuge se entenderá también referido a la persona con la que el/la trabajador/a conviva y así lo haya comunicado por escrito a la empresa aportando certificado oficial de convivencia y/o del Registro de Parejas de Hecho.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 23. *Pago de haberes.*—El pago de la mensualidad y entrega del recibo de salarios se efectuara el último día hábil de cada mes.

Art. 24. *Retribuciones.*—Los trabajadores/as afectados/as por este convenio percibirán su retribución según lo establecido en las tablas salariales recogidas en el anexo I de este convenio y que se corresponden con las que fueron publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 24, de 29 de enero de 2010, correspondientes al grupo E, nivel 13, del Imsalud, en igual cuantía bruta anual dividida en catorce pagas.

La empresa se compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, y sea cual fuera el concepto, todos los aumentos y/o mejoras económicas que a partir de la vigencia del presente convenio se concedan a los/as pinches del Imsalud desde la misma fecha en que aquellas fueran concedidas. Dichas mejoras se abonarán una vez las hayan cobrado los/as pinches y se haya constatado oficialmente los importes y criterios seguidos para su abono.

Queda garantizado que en ningún caso se reducirán los salarios de los trabajadores de limpieza del Hospital durante la vigencia del presente convenio, con excepción del concepto productividad variable, que se estará a lo establecido en el apartado 8 del presente artículo.

Las retribuciones de la plantilla se acomodarán a los conceptos salariales siguientes:

1. Salario base: será de aplicación lo establecido en el párrafo primero de este artículo.

En caso de prórroga del presente convenio, una vez se conozcan las retribuciones del personal del Instituto Madrileño de Salud (Imsalud), la comisión paritaria del convenio se reunirá para establecer las tablas de retribuciones.

2. Antigüedad: por cada trienio vencido, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad equivalente al 4,5 por 100 del salario base.

3. Plus promoción profesional: los trabajadores afectados por este convenio percibirán mensualmente, como concepto en nómina de plus promoción profesional, las siguientes cantidades:

— Nivel I (cinco años de antigüedad): complemento mensual de 65,64 euros. Total anual, 787,64 euros.

— Nivel II (diez años de antigüedad): complemento mensual de 124,05 euros. Total anual, 1.488,64 euros.

Estas cantidades quedan consolidadas para todo el personal al que le es de aplicación este convenio, por lo que, en caso de desaparición de tal derecho a los funcionarios, o disminución de la cuantía correspondiente al mismo, quedan consolidadas estas condiciones y cuantías, teniendo consideración dichas cantidades de no compensables ni absorbibles y se percibirán en el último valor y criterios publicados hasta la fecha.

Como el resto de conceptos salariales del convenio, este complemento tendrá la consideración de derecho mínimo, por lo que le serán de aplicación las posibles mejoras que le puedan ser reconocidas a los pinches del Imsalud, con los mismos criterios que se recogen en el párrafo segundo del artículo 24 del convenio, no pudiendo verse reducida en ningún caso la cantidad correspondiente al mismo.

4. Compensación por trabajar en domingos y festivos: para compensar el trabajo en domingos y festivos, se establece, para todo el personal, una compensación económica equivalente a 40,33 euros, a excepción del turno de noche (mientras no lo perciba el personal del Imsalud).

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán retribuidos al doble del importe de compensación por trabajar en domingos y festivos, para los turnos de mañana y tarde.

Al personal del turno de noche, los días 24 y 31 de diciembre, percibirán al doble del importe el valor correspondiente a un día de compensación por trabajar en domingos y festivos, por cada uno de estos días que les corresponda trabajar.

5. Plus de nocturnidad: las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana tendrá una retribución específica, su importe se recoge en la tabla de retribuciones adjunta como anexo I.

Quienes presten su jornada íntegramente en el turno de noche percibirán este importe mensual completo, abonándose también en el mes de vacaciones.

6. Todas las retribuciones a que hace referencia este artículo, se percibirán en proporción a la jornada trabajada.

7. Los grupos superiores al de limpiador/ora percibirán sus retribuciones salariales por encima del limpiador en el mismo tanto por ciento de diferencia existente entre las distintas grupos profesionales dentro de su grupo profesional, con la de limpiador, en las tablas salariales anexas al convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

8. Toxicidad, peligrosidad y penosidad: de acuerdo con el artículo 53.A) de la ordenanza laboral del sector, aquellos trabajadores/as y por el tiempo que realicen tareas como tóxico, peligrosos o penosos, y que no sean 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 y penosidad.

9. Productividad variable: la empresa retribuirá a cada trabajador afectado por el presente convenio las mismas retribuciones que el Imsalud conceda a los trabajadores del grupo E, nivel 13, del Imsalud en concepto de productividad variable, y en las mismas condiciones que a estos, añadiendo a dicho concepto la cantidad de 29 euros brutos, quedando garantizado como mínimo la percepción de este importe. En caso de subrogación, dicho complemento fijo se abonará proporcionalmente por cada una de las empresas, siendo el período a contabilizar el año devengado. Si no hubiese abono del complemento variable a los trabajadores del grupo E, nivel 13, del Imsalud, el complemento fijo se abonará con fecha máxima del 31 de diciembre de cada año.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por este convenio percibirá las gratificaciones denominadas de verano y Navidad, en cuantía de una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 30 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. 26. *Anticipos.*—La empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado. Asimismo, la solicitud de dicho anticipo deberá realizarse anterior al 10 de cada mes.

Art. 27. *Finiquitos.*—Los finiquitos serán del mismo modelo que el existente en el convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Capítulo VI

Seguridad y salud laboral

Art. 28. *Comité de seguridad y salud.*—Se estará a lo regulado en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales (8 de mayo de 2013).

Capítulo VII

Ropa de trabajo y lactancia

Art. 29. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio:

- Limpiador/a: dos “pijamas”, un par de zapatos adecuados, una chaqueta al año (a las mujeres en situación de embarazo se les facilitarán prendas adecuadas a su estado).
- Peón/a: dos camisas y pantalones.

A las personas que trabajan en el exterior, la empresa las dotará de prendas de abrigo impermeable.

Aquellas prendas que tengan la consideración de equipos de protección individual se facilitarán cuando estas estén rotas o deterioradas y no sean adecuadas para su fin, previa devolución de la prenda deteriorada.

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán en los meses de mayo y noviembre de cada año, o en caso de subrogación, en el momento de hacerse cargo del servicio.

El lavado de uniformes se realizará un día a la semana y con el límite de dos trajes, y a cargo de la empresa.

Art. 30. *Lactancia*.—Los trabajadores/as, por la 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/or.

Los trabajadores/as podrán sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de quince 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.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Capítulo VIII

Mejoras de carácter social

Art. 31. *Prestaciones complementarias a la Seguridad Social*.—En los supuestos de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y no laboral y enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en estas situaciones el cien por cien del salario base, antigüedad y prorrateo del plus promoción profesional. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán íntegras en los períodos establecidos en el convenio colectivo, artículo 25, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y el trabajador permanezca de alta en la empresa. Dichos complementos serán abonables a partir del primer día de baja.

Art. 32. *Absentismo*.—Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo, y como estímulo para dicho logro, se establece una gratificación fija semestral de 64,14 euros brutos, para los períodos comprendidos entre enero-junio y julio-diciembre, a todos los/as trabajadores/as, siempre y cuando no hayan estado más de tres días de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

El trabajador eventual percibirá, igualmente a fin de cada semestre natural, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el mismo, siempre que se cumplan de manera proporcional los requisitos y condiciones anteriormente citados.

Se establece como fecha límite del pago regulado en el presente artículo el 31 de julio y el 31 de enero.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a realizar un seguimiento trimestral, en la comisión correspondiente, sobre la evolución del índice de absentismo por enfermedad común.

Art. 33. *Guarderías*.—La empresa abonará una subvención para ayuda a guarderías consistente en 51,42 euros brutos mensuales por cada hijo de cuatro años o edad menor. Será requisito imprescindible para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación que da derecho a tal ayuda.

Art. 34. *Ayuda escolar*.—Se establece una ayuda para la compra de libros y materiales escolares consistente en 34,28 euros brutos 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.

Art. 35. *Jubilaciones*.—Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente de aplicación.

Art. 36. *Seguro de accidentes*.—La empresa suscribirá un seguro de muerte o invalidez por accidente de trabajo para todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio y con las prestaciones siguientes:

- A) Riesgos cubiertos derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo: muerte, incapacidad permanente absoluta, total y gran invalidez.

- B) La prestación garantizada será de 10.690,00 euros, cuya cuantía entrará en vigor a partir de la firma del convenio.
- C) 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.
- D) La empresa entregará al comité de empresa una copia de la póliza contratada.

Art. 37. *Fondo social.*—La empresa contribuirá con una asignación asistencial de 1.150,00 euros, que serán destinadas para el fondo social, el cual será gestionado y tramitado por el comité de empresa, que lo destinará para gastos propios del comité y actos sociales. El fondo social se pondrá a disposición del comité de empresa en el primer trimestre de cada año.

Art. 38. *Línea de crédito.*—La empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten, cuya cuantía máxima global será de 13.000,00 euros por año natural, y cuyas condiciones de concesión serán las siguientes:

1. El límite por préstamo será de 1.300,00 euros por trabajador y año natural.
2. Un mismo trabajador no podrá disfrutar de más de un préstamo por año natural.
3. El préstamo concedido deberá reintegrarlo a la empresa el trabajador dentro del año natural, finalización de la relación laboral o finalización del contrato administrativo que vincula a la empresa adjudicataria del servicio de limpieza con el HUPA, con independencia de la fecha de solicitud y concesión.

Capítulo IX

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 39. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, delegados de personal o comités de empresa.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de 35 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las centrales sindicales con presencia en el comité de empresa podrán acumular en bolsa de horas anual las horas sindicales de los delegados de personal o miembros del comité de empresa elegidos/as por dicho sindicato, pudiendo estas acumularse indistintamente en uno o varios de ellos/as para la realización de su actividad sindical. A efectos de control de dicha bolsa, cada organización sindical comunicará trimestralmente a la empresa la actualización de dicha bolsa. La bolsa de horas se computará anualmente y se solicitará por escrito a la dirección de la empresa.

Los representantes legales del personal tendrán las competencias y garantías que para los mismos establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

En cuanto a secciones sindicales, se estará a lo establecido en la LOLS.

Art. 40. *Asambleas.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará del derecho de asamblea una vez al mes con carácter ordinario. Y otra con carácter extraordinario, dentro de la jornada laboral.

Art. 41. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, si procede, gozarán de las garantías sindicales recogidas en el derecho que las regula y en las normas que en el futuro las sustituyan, hasta un año 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, si procede, la opción entre la readmisión o indemnización correspondiente.

Art. 42. *Derecho a la libre información.*—El comité de empresa y delegados sindicales, si procede, 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 47 del presente convenio.

Art. 43. *Libertad de expresión y acción sindical.*—El comité de empresa y delegados sindicales, si procede, expresarán con entera libertad sus opiniones, en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 44. *Protección a la libertad sindical.*—Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, si procede, 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/as.

Art. 45. *Abuso de autoridad.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 46. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.*—En línea con la recomendación de la CE (92) (131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa debe garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Art. 47. *Procedimiento sancionador.*—En esta materia, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, demás normativa que sea de aplicación, en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y en el convenio de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid, excepto en las materias tratadas en este convenio, entre ellas incluidas los temas económicos.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PERÍODO 2014

- Limpiador/a y peón (grupo profesional II, nivel funcional I):
Sueldo base: 1091,07 euros/mes.
Sueldo base anual: 15.274,98 euros/año.
Antigüedad: 49,09 euros por trienio.
Nocturnidad: 209,10 euros/mes.
- Peón especializado (grupo profesional II, nivel funcional II):
Sueldo base: 1.102,7 euros/mes.
Sueldo base anual: 15.437,8 euros/año.
Antigüedad: 49,62 euros/trienio.
Nocturnidad: 209,10 euros/mes.
- Peón especializado/conductor (grupo profesional II, nivel funcional II):
Sueldo base: 1.102,7 euros/mes.
Sueldo base anual: 15.437,8 euros/año.
Antigüedad: 49,62 euros/trienio.
Plus puesto trabajo: 30 euros/mes.
- Responsable de equipo (grupo I):
Sueldo base: 1.102,7 euros/mes.
Sueldo base anual: 15.437,8 euros/año.
Antigüedad: 49,62 euros por trienio.
Plus puesto trabajo: 60 euros/mes.
- Encargado/a general (grupo I):
Sueldo base: 1.102,7 euros.
Sueldo base anual: 15.437,8 euros/año.
Antigüedad: 49,62 euros por trienio.
Plus puesto trabajo: 545,50 euros/mes.

(03/28.140/14)

