

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 20** *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital de Asepeyo-Coslada) (código número 28100951012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Hospital de Asepeyo-Coslada), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 22 de mayo 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO DEL PERSONAL DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL DE ASEPEYO-COSLADA (MADRID)

### Artículo preliminar

El presente convenio lo conciertan, de una parte, la representación legal de los trabajadores de limpieza del Hospital Asepeyo-Coslada (Madrid), y de otra, la empresa actual concesionaria del servicio de limpieza “Ferroser Servicios Auxiliares”.

### Capítulo 1

#### *Normas de configuración del convenio*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio tendrá carácter de convenio de empresa para el centro de trabajo Hospital de Asepeyo-Coslada (Madrid).

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 centro Hospital Asepeyo-Coslada (Madrid).

Art. 3. *Ámbito de aplicación general.*—El presente convenio afectará a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo Hospital Asepeyo-Coslada de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”, incluidos en los ámbitos de aplicaciones anteriores.

Art. 4. *Vigencia.*—Este convenio se pacta con una duración temporal de un año, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2013 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2013. En todo caso, el presente convenio será de aplicación en todos sus términos hasta que se firme uno nuevo.

Art. 5. *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio se prorrogará de año en año por tática reconducción si no es denunciado por alguna de las partes firmantes del convenio con, al menos, un mes de antelación a su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a la otra parte. En caso de prórroga de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo del conjunto nacional en los doce meses anteriores.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—En el plazo 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 tres vocales como máximo por cada parte. 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 siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

Art. 7. *Solución de conflictos.*—Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## Capítulo 2

*Iniciación, determinación y organización del trabajo*

Art. 8. *Plantillas, contratación y ascensos.*—La plantilla del centro, y sin perjuicio de la que se expone en el apartado 5 del presente artículo, no se reducirá durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio. La empresa viene obligada en todo momento a:

1. Sustituir a partir del séptimo día a todos los trabajadores que durante la vigencia del convenio se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia.

2. Sustituir desde el primer día a todos trabajadores que durante la vigencia del convenio se encuentren en situación de baja por maternidad, excedencias, permisos sin sueldos, reducción de jornada y cualquier otro tipo de baja que se produzca en el centro.

3. Cubrir con contratos de carácter indefinido las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, despido procedente e improcedente indemnizando, cese voluntario y aumento de plantilla.

Cuando se produzca una vacante definitiva o ampliación de plantilla, la empresa estará obligada a comunicarlo a la RLT, teniendo prioridad por orden de antigüedad en la empresa, para cubrir estas vacantes, los trabajadores fijos del centro que desarrollan su jornada en sábado, domingo y festivo.

De no cubrirse las vacantes con los trabajadores fijos de sábados, domingos y festivos, las vacantes se cubrirán con los trabajadores eventuales y temporales de más antigüedad en el centro.

4. Como principio laboral, los ascensos de grupos y niveles se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

Para ello y sobre la base de justicia equitativa y social en la empresa, cuando la vacante que haya que cubrirse no sea de grupos y niveles de libre designación, se constituirá un tribunal para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de grupo y nivel. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores no superior a dos por cada parte; las vacantes que se produzcan, la empresa estará obligada a comunicarlas en el tablón de anuncios con diez días de antelación.

5. Si aumentase o disminuyese el servicio, la empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores, negociará para determinar el número de puestos de trabajo a reducir o ampliar, así como las reducciones o ampliaciones de jornada a que hubiere lugar.

6. A los trabajadores eventuales contratados temporalmente, cualquiera que sea su modalidad de contrato de trabajo, 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 del centro.

Art. 9. *Cambio de centro de trabajo.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio no podrán ser trasladados del centro de trabajo donde vienen realizando sus servicios, Hospital Asepeyo-Coslada (Madrid).

Art. 10. *Cambios de turno y horarios.*—La empresa concederá cambios de turno de trabajo, en el supuesto de existir acuerdo entre los trabajadores que quieran cambiar su turno entre ellos.

Asimismo, la empresa, bajo el control de los representantes legales de los trabajadores, en el supuesto de existir vacantes, bajas o ampliaciones de plantilla en un turno determinado, cubrirán las mismas de la siguiente manera:

1. Tendrán preferencia al cambio de turno y horario, tanto si es de forma provisional o definitiva, aquellos trabajadores/as con más antigüedad en la empresa, para lo cual la empresa lo publicitará en el tablón de anuncios para que el personal que desee acceder a ese cambio lo comunique por escrito a la empresa, teniendo preferencia el personal de más antigüedad.

2. Cuando el cambio de turno sea de forma provisional, el trabajador que haya cambiado el turno volverá a su antiguo turno en el momento que el trabajador que ha generado provisionalmente la vacante se reincorpore.

3. Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en alguno de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para este turno y horarios, en cuyo caso serán estos quienes se incorporan a los mencionados puestos de trabajo, y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario que tras el cambio

haya quedado vacante con el personal eventual y temporal de mayor antigüedad en el centro.

Art. 11. *Cambio y petición de días libres.*—Los trabajadores que deseen cambiar sus días libres, ya sean con otro trabajador o con la empresa, lo harán constar mediante solicitud por triplicado, reflejando en dicha solicitud el día del cambio y la fecha de petición, así como el nombre del trabajador con el cual cambia el día. Una vez autorizado el cambio, será de obligado cumplimiento para cada uno de los trabajadores, sin que resulte afectado por situaciones sobrevenidas de IT.

Se permitirá la anulación de los cambios con dos días de antelación siempre y cuando lo dos trabajadores estén de acuerdo.

Los trabajadores que deseen pedir días libres lo harán por escrito, haciendo constar los días que solicitan y la fecha de petición, siendo esta el criterio de prioridad para la adjudicación de dichos días. Estas peticiones serán hechas por triplicado, entregando copia al trabajador, la empresa y a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 12. *Trabajos en fines de semana y festivos.*—El trabajador/a cuya jornada completa se desarrolle en sábados, domingos y festivos disfrutará de un día de descanso por cada uno de estos que trabaje y percibirá la cuantía económica establecida en el artículo 22 del presente convenio.

Ningún trabajador/a podrá realizar su jornada en sábados, domingos y festivos en un porcentaje mayor al 29 por 100 anual de estos, siendo el 25 por 100 en el caso de los festivos.

Se exceptúan a aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para trabajar estos días.

Art. 13. *Calendario laboral.*—La empresa confeccionará anualmente un cuadrante laboral de trabajo y descansos de los trabajadores/as; dicho cuadrante deberá ser confeccionado antes del mes de diciembre del año anterior al que va referido el calendario. Antes de ser publicado el calendario laboral se consultará a la representación legal de los trabajadores/as y se les dará una copia del calendario definitivo.

La planificación especificará horarios, turnos y libranzas de cada trabajador/a. Las incidencias que pudieran producirse en el cumplimiento de dicha planificación se ajustarán en todo caso a las necesidades que se deriven de la cobertura del servicio, respetando libranzas y vacaciones, salvo fuerza mayor.

### Capítulo 3

#### *Jornada, descansos y vacaciones*

Art. 14. *Jornada.*

a) Jornada diurna (turnos de mañana y tarde): La jornada laboral para estos trabajadores/as de estos turnos es de siete horas por día de trabajo, quedando establecida la jornada anual en 1.519 horas al año.

El total anual de horas se repartirá en:

- Doscientos diecisiete (217) días de trabajo.
- Ciento cuarenta y ocho (148) días de descanso, incluidos en estos últimos, fiestas nacionales, autonómicas y locales; vacaciones; días de libre disposición, así como los dos días de libranza semanales.

Todos los trabajadores disfrutarán de un día de descanso, referido bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. El disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla cada uno de los días mencionados.

b) Jornada nocturna (turno de noche): La jornada queda establecida en diez horas por día de trabajo, que se realizará de forma alternativa, un día sí y otro no, con una jornada anual de 1.420 horas de trabajo efectivo; con este sistema quedan compensados tanto los descansos semanales como los festivos anuales y los 25 días de descanso, distribuidos proporcionalmente a lo largo del año.

Tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 del salario mensual, inclusive en las pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio reducirán la jornada anteriormente expresada por las licencias retribuidas en el convenio colectivo sectorial de

Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, fundamentalmente en el apartado de días de asuntos propios.

- Los trabajadores del centro podrán dividir en igual proporción (50 por 100) el disfrute de un día de los de asuntos propios, siempre y cuando no se haya superado los porcentajes legalmente establecidos para el día solicitado.

En caso de existir turnos partidos de jornada completa, los trabajadores tendrán derecho a quince minutos en cada turno.

Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho al tiempo proporcional a su jornada con un mínimo de quince minutos.

Todo el personal con jornada completa y continuada dispondrá de treinta minutos de descanso para el bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 15. *Horarios de entrada y salida.*

- Turno de mañana: De siete a catorce horas.
- Turno de tarde: De catorce a veintiuna horas.
- Turno de noche: De veintiuna a siete horas.

Los trabajadores dispondrán de un terminal de control de presencia para la comprobación automática de horarios.

Art. 16. *Vacaciones.*—El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta y un días (31) naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de disfrute será en los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotativa entre todos los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán el derecho a cambiar entre sí la totalidad, o períodos continuados de siete o quince días, de las vacaciones, siempre que las disfruten en el período oficial y se haya solicitado con una antelación mínima de treinta días.

Previo aviso del trabajador, el disfrute de las vacaciones podrá ser en otro mes del año fuera del período oficial de vacaciones. El cambio podrá ser en su totalidad o en quincenas. El preaviso de esta solicitud tendrá que realizarse con sesenta días de antelación. En cualquier caso, este cambio habrá de ser aprobado por la empresa.

El período vacacional no comenzará nunca en día de descanso, domingo o festivo.

El trabajador/a en situación de IT no perderá el derecho del disfrute de sus vacaciones reglamentarias en caso de que dicha situación coincida con su período vacacional.

Cuando el período de vacaciones establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o riesgo por lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la inicialmente prevista, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las retribuciones del mes de vacaciones serán igual a la de un mes de trabajo normal, con los mismos conceptos.

## Capítulo 4

### *Modificaciones, suspensión y extinción de la relación laboral*

Art. 17. *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 del convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 18. *Licencias.*—Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas, que se abonarán como efectivamente trabajadas, por los siguientes motivos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por matrimonio de hijos, ampliable a dos si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos.

- e) En caso de fallecimiento:
- Cuatro días a partir del fallecimiento, si se trata del cónyuge o conviviente, hijos, padres y suegros. Un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
  - Tres días si se trata de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
  - Dos días si se trata de abuelos, nietos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) En caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización (ingreso hospitalario) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
- Tres días si se trata de cónyuge o conviviente, hijos, padres, suegros, ampliable a un día más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
  - Dos días si es por abuelos, hermanos, nietos y cuñados e hijos políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En los casos de intervención quirúrgica con hospitalización de familiares hasta primer grado de consanguinidad, 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 al domicilio.

- g) Dos días por traslado de domicilio.
- h) Por el tiempo indispensable, cuando los trabajadores tengan que atender un asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.
- i) El tiempo preciso para el primer examen, y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.
- j) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- k) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico, especialistas de la Seguridad Social y particular, con justificante en todo caso.
- l) 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.
- m) Doce horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas, psíquicas y padezcan enfermedades crónicas, y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado a la empresa con antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- n) Un día por nacimiento de nietos, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.

Art. 19. *Permisos no retribuidos.*—Todos los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa, siempre que justifiquen el motivo que les imposibilite la asistencia al trabajo, un permiso no retribuido de hasta tres meses. La empresa estará obligada a su concesión, salvo que el permiso condicione la prestación del servicio.

En todo caso, el trabajador preavisará cuando menos con una antelación de siete días el disfrute de tal permiso.

Art. 20. *Excedencias.*—1. Forzosa: En estas 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 de su vigencia. La readmisión, una vez finalizada la excedencia, será inmediata a petición del trabajador.

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

El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La empresa cubrirá esta vacante con contrato de interinidad y por el mismo tiempo que dure la excedencia.

2. Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez a instancia del trabajador con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de quince días. Para tener derecho a una nueva excedencia voluntaria, tras el período máximo, será necesaria la incorporación de, al menos, dos años al puesto de trabajo.

La comunicación de la reincorporación por finalización de la excedencia voluntaria tendrá que realizarse con, al menos, quince días de anticipación a la finalización de la excedencia voluntaria que se estuviese disfrutando.

La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador, ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador/a en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, el trabajador/a que esté sustituyendo al de la excedencia ocupará el puesto del trabajador sustituido, con las mismas condiciones que tuviere este, siempre que el puesto se mantenga y las necesidades del puesto así lo requieran.

3. Para el cuidado 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 cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, categoría profesional y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho; ahora bien, podrán disfrutarlo sucesivamente ambos sin que exceda el tiempo total de la misma.

## Capítulo 5

### *Régimen económico*

Art. 21. *Pago de haberes.*—Los trabajadores afectados por este acuerdo percibirán su retribución el último día hábil de cada mes.

Art. 22. *Régimen salarial.*—1. Salario base: El salario base para cada una de los grupos y niveles existentes será igual al del salario base más el plus convenio del convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid y que viene reflejado en la tabla salarial anexa. Para la revisión salarial en los años de vigencia del convenio, se tendrá en cuenta la subida pactada en el convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Todos los conceptos económicos reflejados en la nómina mensual se cobrarán en quince pagas idénticas, no pudiendo ser ni absorbibles ni compensables ninguno de los conceptos salariales o extrasalariales en la nómina.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad, consistente en trienios del 4 por 100 del salario base establecido para cada grupo y nivel en la tabla salarial anexa.

3. Plus hospitalario: La empresa abonará un plus hospitalario por un importe de 96,07 euros mensuales por los doce meses del año y las tres pagas extraordinarias; este importe de referencia será incrementado en el mismo porcentaje que la subida salarial establecida para cada uno de los años en el convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid para los años de vigencia.

4. Plus domingos y festivos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos, se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio un plus por importe de 35 euros.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, así como las noches del 24 y 31 de diciembre, serán retribuidos con un recargo del 100 por 100 sobre el importe del festivo.

5. Plus de nocturnidad: Todos los trabajadores adscritos al turno de noche tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base por todos los días del año, así como en las pagas extraordinarias.

6. Plus de asistencia: La empresa abonará a todos los trabajadores/as un plus de asistencia por un importe mensual, exceptuando el mes de vacaciones, de 30 euros.

Para el abono de este plus, será requisito imprescindible no haber tenido en el mes correspondiente más de tres faltas de asistencia al trabajo, no considerándose tales, a los presente efectos, las derivadas de licencias retribuidas, maternidad y accidentes de trabajo con parte oficial de baja médica de incapacidad temporal. Sin perjuicio de lo anterior, no se

computarán como faltas de asistencia las derivadas de aquellos accidentes de trabajo que, contando con la consideración de graves o muy graves, no aparezcan la emisión de parte de baja, señalándose como ejemplo los pinchazos involuntarios con objetos punzantes durante la jornada laboral.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá, en proporción a la jornada, las gratificaciones denominadas de “verano”, “Navidad” y “beneficios”, en cuantía de salario base, más plus convenio, en tanto en cuanto el mismo continúe existiendo, más plus hospitalario, más antigüedad y plus de nocturnidad.

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.
- c) Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente.

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

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

El cálculo de los importes de las pagas extras se realizará conforme a las tablas salariales vigentes en el momento de su devengo.

Art. 24. *Anticipos.*—La empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por un importe máximo del 90 por 100 del salario del mes. Dicho anticipo tendrá que ser solicitado antes del día 11 de cada mes.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo de Hospital Asepeyo-Coslada (Madrid), salvo en caso de fuerza mayor.

Art. 26. *Garantías personales.*—Las mejoras económicas y personales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán, en ningún caso, absorbidas ni compensables. A tal efecto, dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos.

En todo caso, se exceptúa de dicha disposición lo referido al plus convenio, en tanto en cuanto, el mismo desaparecerá progresivamente al ser trasladada su cuantía al salario base, de conformidad en lo dispuesto en el artículo 22 del presente acuerdo.

## Capítulo 6

### *Conciliación de la vida familiar y profesional*

#### *Protección de la maternidad*

Art. 27. *Maternidad.*

- a) Excedencia maternal y para 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 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos.

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

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

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



La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador/a, ya sea maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a en el mismo puesto de trabajo.

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

- b) Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o interrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador.

Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

- c) Reducción de jornada por cuidado de menores: Los trabajadores/as tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100. En cualquier caso, la jornada resultante será elección del trabajador/a. Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo del convenio colectivo. En todo caso, la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.
- d) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar, junto con las representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesaria, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute de sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

Estas condiciones serán 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 certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes, si procediera.

En lo previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

## Capítulo 7

### *Seguridad y salud en el trabajo*

Art. 28. *Evaluación de riesgos.*—La acción preventiva en el centro de trabajo se planificará por la empresa a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales, en un plazo máximo de tres meses a la firma del presente convenio.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre todo el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Por dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados a sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Art. 29. *Planificación preventiva.*—A partir de los resultados de la evaluación, la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Art. 30. *Vigilancia de la salud.*—El empresario es el responsable de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos, y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de 3 de junio, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos, y normas de desarrollo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o

cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la actitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

**Art. 31. Reconocimiento médico anual.**—Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será por cuenta de la empresa.

Dicho reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada de trabajo. Al personal que trabaja de noche se le abonará un importe equivalente a cinco horas de salario. El personal de mañana o tarde que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada de trabajo la empresa abonará al trabajador afectado un importe equivalente a tres horas de salario.

El personal de nuevo ingreso podrá realizarse un reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

**Art. 32. Ropa de trabajo.**—Todos los trabajadores/as recibirán para el desempeño de su tarea dos uniformes al año, siendo obligatorio llevarlos puestos en el centro de trabajo durante su jornada laboral, salvo los que por motivos excepcionales o recomendaciones de la dirección del centro se requiera usar otro tipo de prendas (quirófano). Los uniformes se entregarán: Uno en el mes de mayo y otro en el mes de octubre de cada año, y constarán de las siguientes prendas:

- Uniforme femenino: Blusón, pantalón y calzado adecuado. Se proveerá de una rebeca anual a todas las trabajadoras.
- Uniforme masculino: Chaqueta, camisa, pantalón y calzado adecuado.
- Uniforme embarazadas: La empresa se compromete a proporcionar un uniforme acorde a su estado.
- Uniforme de trabajadores/as de exteriores: Constará de chaqueta y pantalones de agua, anorak, botas de goma adaptadas y guantes (estanca), siendo estos individuales para el trabajador/a.

El calzado se adecuará a las normas de seguridad existentes, así como a las funciones que se desarrollen, siempre en base a la evaluación de los riesgos laborales del servicio de limpieza y del centro.

Los anorak serán entregados para todos/as los/as trabajadores/as que lo necesiten, uno cada dos años.

En caso de desperfecto, desaparición o rotura involuntaria, la empresa estará obligada a reponer las prendas de trabajo.

**Art. 33. Lavado y descontaminación de la ropa de trabajo.**—El lavado del uniforme será a cuenta de la empresa y de manera obligada, atendiendo al Real Decreto 664/1997, y Decreto-Ley 83/1999, de la Comunidad de Madrid, sobre la protección de los trabajadores/as a riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos durante el trabajo, donde entre sus disposiciones viene regulado el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo; asimismo, los trabajadores/as dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes del bocadillo y de diez minutos más antes de abandonar su puesto de trabajo.

**Art. 34. Equipos de trabajo y medios de protección.**—La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPIS). Por su parte, los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurará que sea consensuada con los delegados/as de prevención y/o con el comité de seguridad y salud. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y en el plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 35. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*—1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición de agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Art. 36. *Formación e información.*—La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

- Información: A la firma del presente convenio, la empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis a la relación con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los puestos que estimen necesarios.

- Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acuerdos con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se consultará previamente entre los delegados de prevención y la empresa, acordándose los estamentos que realicen esta formación, impartiendo siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la empresa.

Art. 37. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no puedan ser subsanadas, percibirán un incremento de, al menos, un 20 por 100 del salario base, o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será la evaluación de riesgos y la ficha de puesto de trabajo la que delimite aquellos puestos que llevan consigo un riesgo que no se puede reducir con las medidas correctoras. Asimismo, se tendrán en cuenta los “ítem” donde no se puede aplicar medidas para reducir en su totalidad el riesgo, como pueden ser las “caídas a distinto nivel” (trabajos en altura), “manipulación de residuos tóxicos y peligrosos” (manejo de residuos biosanitarios y citotóxicos), etcétera.

En todo caso, será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Art. 38. *Manipulación de cargas.*—La empresa, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual, siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

La empresa debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

## Capítulo 8

### *Mejoras de carácter social*

Art. 39. *Parejas de hecho.*—A los efectos en el presente convenio, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Art. 40. *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 por enfermedad común, accidente laboral y no laboral, intervención quirúrgica, maternidad, hospitalización, etcétera. Igualmente el trabajador/a que tenga una enfermedad cuya duración sea de tres días o menos, previa justificación del médico, cobrará el 100 por 100 de su salario. En ambos casos, el complemento se realizará en las pagas mensuales y pagas extraordinarias.

Art. 41. *Seguro de muerte e invalidez.*—La empresa suscribirá un seguro de muerte e invalidez a favor de todos los trabajadores, o de la persona o personas designadas por aquel para el caso de fallecimiento, con las siguientes condiciones:

- Riesgos cubiertos: Muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- La prestación garantizada será de 12.020,24 euros.

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.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores una copia del seguro contratado.

Art. 42. *Ayuda infantil.*—Todos los trabajadores/as con hijos menores de cuatro años, y por cada uno de ellos, percibirán, en concepto de plus de guarderías o escuelas infantiles, tanto privadas como públicas, una retribución mensual de 30 euros.

Art. 43. *Fondo social.*—Se creará un fondo social para actividades culturales y de carácter social, que serán controlados por el comité de empresa. Este fondo será a cargo de la empresa, la cual participará con 500 euros trimestrales, que entregará al comité de empresa para su utilización a los fines mencionados, excepto un 15 por 100 que se destinará a gastos puntuales del comité de empresa.

Art. 44. *Jubilación anticipada.*—Se regula en el apartado uno del artículo 5 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en la redacción dada por el artículo 6 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del citado Real Decreto-Ley 5/2013, respecto al período transitorio.

Art. 44 bis. *Jubilación parcial.*—Se regula en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en la redacción dada por el artículo 6 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del citado Real Decreto-Ley 5/2013, respecto al período transitorio.

Art. 45. *Eventuales*.—A los trabajadores contratados temporalmente o eventualmente se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir discriminación ni en lo salarial ni de ninguna otra índole respecto a los trabajadores fijos.

## Capítulo 9

### *Derechos de representación colectiva de los trabajadores*

Art. 46. *Derechos sindicales*.—Los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán derecho a participar en todos los órganos de representación de la empresa que están regulados en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Todo el comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales podrán hacer una bolsa anual de sus horas sindicales, independientemente y conjuntamente.

Las horas que sean utilizadas en reuniones con la empresa correrán a cargo de esta. Cada delegado disfrutará dichas horas en su turno de trabajo, indiferentemente del horario de las reuniones.

Art. 47. *Derecho a libre información*.—El comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisitos que la comunicación a la dirección de la empresa, con la excepción de los casos de asamblea a que se refiere el artículo 51 del presente convenio.

Art. 48. *Libertad de expresión y acción sindical*.—El comité de empresa, delegados de personal y las secciones sindicales expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 49. *Protección a la libertad sindical*.—Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de las secciones sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, igual que el resto de los trabajadores.

Art. 50. *Derechos de participación y representación en la seguridad y salud*.—Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la salud y el medio ambiente (informes, comparativas, evaluaciones, consultas, etcétera), y en los temas legalmente establecidos.

Cuando existan diferentes órganos de representación dentro del hospital, deberá garantizarse una actuación coordinada de ellos en materia de protección y prevención de la seguridad y salud en el centro, comprometiéndose la empresa a mantener informada a la representación legal de los trabajadores.

Art. 51. *Asamblea*.—Los trabajadores podrán disfrutar del ejercicio al derecho de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario, y otra con carácter extraordinario.

Art. 52. *Abuso de autoridad*.—La empresa considerará faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un acto arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador/a perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 53. *Censo de personal*.—La empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Fecha de antigüedad del trabajador/a en la empresa.
- Grupo y nivel a la que esté adscrito/a el/la trabajador/a.
- Tipo de contrato de trabajo.
- Jornada de trabajo.

La empresa, a primeros de cada semestre de cada año, entregará una copia del censo de personal al comité de empresa.

Art. 54. *Liquidación de los trabajadores/as.*—La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar al trabajador la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien de que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la empresa impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

*Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, raza, nacionalidad o condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad con la legislación vigente, y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

La empresa dará a cada trabajador/a un volante firmado y sellado por esta, donde deberá especificarse la necesidad de vacunación del trabajador/a que se pinche, corte o sufra una herida en el trabajo.

Dicho volante deberá negociarlo la empresa con la dirección del hospital, de manera que la vacuna sea de inmediato, y que no quepa la posibilidad de que se niegue al trabajador/a de limpieza este derecho. La empresa notificará por escrito a la representación legal de los trabajadores del acuerdo alcanzado con el hospital.

#### CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

En todo lo no recogido en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

#### CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2013 DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL ASEPEYO-COSLADA

	GRUPO IV		
	LIMPIADORA	ESPECIALISTA	PEÓN ESPEC.
S. Base/Mes	990,28 €	1.091,93 €	1.000,87 €
S. Bruto/Año (15 Mensualidades)	14.854,20 €	16.378,95 €	15.013,05 €
Antigüedad Trienio/Mes (4%)	39,61 €	43,67 €	40,03 €
Plus Hospitalario	96,07 €	96,07 €	96,07 €
Plus Nocturnidad (25%)	247,57 €	272,98 €	250,21 €
Plus Festividad	35,00 €	35,00 €	35,00 €
Plus Asistencia	30,00 €	30,00 €	30,00 €
Plus Guardería	26,56 €	26,56 €	26,56 €

(03/7.349/16)

