

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 11 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Eurolimp, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "La Paz") (código número 2814491).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Eurolimp, Sociedad Anónima" (Hospital Universitario "La Paz"), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de febrero de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio 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 11 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA EN EL CENTRO HOSPITAL UNIVERSITARIO "LA PAZ" DE MADRID. AÑOS 2008, 2009, 2010

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Partes firmantes*.—El presente convenio colectivo lo conciertan, de una parte, los representantes legales de los trabajadores adscritos a la contrata de limpieza en el centro de trabajo Hospital Universitario "La Paz" de Madrid, y de otra, la empresa actual concesionaria del servicio de limpiezas "Eurolimp, Sociedad Anónima".

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional*.—El presente convenio regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza del centro Hospital Universitario "La Paz" de Madrid y a la empresa "Eurolimp, Sociedad Anónima", como actual empresa concesionaria del servicio en el citado centro.

Art. 3. *Ámbito de aplicación temporal*.—El presente convenio empezará a regir el día 1 de enero de 2008, y en todo lo aquí reflejado se establece que el citado convenio tenga una duración hasta el 31 de diciembre de 2010, sustituyendo a todos los efectos al vigente hasta la fecha.

Art. 4. *Denuncia y prórroga*.—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo. Se obligan ambas partes a iniciar la negociación del convenio denunciado en un plazo no superior a treinta días.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tática reconducción si ninguna de las partes firmantes lo denunciase con la debida antelación a la fecha de terminación fijada o al término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga, llevarán consigo un incremento salarial equivalente al aumento que experimenten las trabajadoras/es del IMSALUD (grupo E, nivel 13), en el año que se prorroga.

Art. 5. *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 la empresa y del comité de empresa. Las funciones de la comisión paritaria será la de interpretar el texto articulado del convenio, pudiendo acomodar el presente texto a cualquier modificación de la normativa que se produz-

ca durante la vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas y que afecte a su contenido.

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 hablado y levantará acta de las reuniones.

Convocatoria: La convocatoria se realizará por escrito donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día que se enviará a los miembros con siete días de antelación.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 6. *Plantilla y contratación*.—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, de producirse incremento en la superficie, implantación de nuevos servicios o reestructuración de los ya existentes, la dirección de la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores/as crearán una comisión de trabajo de carácter paritario, siendo de tres componentes por cada una de las partes, con la finalidad de realizar un estudio de las estructuras, superficies y paramentos del centro, especialmente en las citadas anteriormente, siempre con el fin de calcular el aumento de plantilla necesario, así como las necesidades de medios materiales y humanos. Dentro de las conclusiones obtenidas deberá tenerse en cuenta la cualificación profesional del personal que desarrollase las funciones, emitiéndose un informe de las conclusiones obtenidas.

Para el supuesto de ampliación del servicio por apertura de nuevas dependencias se aumentará la plantilla en el número de personas necesarias.

Se acuerda que la empresa informará con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as de los planes previstos de contratación, puestos de trabajo a cubrir y modalidades contractuales a utilizar disponiéndose que estas modalidades deberán regirse por el principio de causalidad, no pudiendo contratar con contratos temporales actividades y puestos que se demuestren continuos a la actividad de la empresa, siendo los trabajadores/as con contratos temporales y de suplencias que acumulen mayor antigüedad en el centro los que ocupen dichos puestos (según texto recogido en el artículo 57 de la bolsa de trabajo).

Las funciones para las diferentes categorías existentes en el servicio de limpieza del centro hospitalario referente para el personal adscrito serán las mismas que las especificadas en el artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

A efectos de adscripción del personal, en cuanto a grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

El período de prueba de los trabajadores/as contratados de forma temporal o indefinida no podrá ser superior a quince días.

Art. 7. *Suplencias*.—La empresa estará obligada a suplir a partir del primer día a todos los trabajadores/as que, durante la vigencia del convenio, se encuentren en incapacidad temporal (IT), accidente laboral, baja por maternidad, excedencias, vacaciones, permisos no retribuidos, reducción de jornada, acciones de voluntariado, despido hasta la sentencia en caso de nulidad o improcedencia con readmisión, que se produzca en el centro, así como cualquier otra causa justificada de baja.

La cobertura se producirá tan pronto tenga la empresa constancia formal de la baja por los motivos indicados.

Todas las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, despidos disciplinarios y voluntarias se suplirán con contratos de carácter indefinido, teniendo preferencia para acceder a estos contratos indefinidos los trabajadores/as con contrato de duración determinada, incluido el de relevo, de más antigüedad en el centro (artículo 57 de la bolsa de trabajo), respetándose en cualquier caso la antigüedad que tuviera el trabajador/a en el último contrato realizado en el centro de trabajo.

Los trabajadores/as con contrato de interinidad tendrán las mismas funciones y obligaciones laborales que el personal a quien sustituyan.

En el caso de que el trabajador/a tras un período de baja laboral (este concepto se entenderá dentro del texto del convenio como IT

derivadas de accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad común y enfermedad profesional, además, de maternidad y riesgo durante el embarazo), a continuación disfrutase de su período vacacional correspondiente, el mismo trabajador/a suplente continuará realizando la suplencia de este trabajador/a hasta la incorporación del mismo, previo aviso a la empresa.

La empresa vendrá obligada a comunicar mensualmente al comité de empresa la relación de nuevas incorporaciones a la plantilla del centro, con independencia de la entrega semanal de los informes y movimientos de absentismo y contrataciones, para la realización de seguimientos previos a la contratación a realizar en la semana (martes) con la concreción de los seguimientos (jueves), firmándose los contratos martes y jueves indistintamente siguiendo estrictamente el orden establecido en el artículo 57 de la bolsa de trabajo. En caso de ser festivos martes o jueves se realizaría este mismo proceso el día anterior.

Para los casos de personal de suplencias pertenecientes a la bolsa de trabajo con trescientos días de antigüedad o más que, durante los meses de verano, estuviera realizando suplencias por IT y se incorporará el personal suplido, no dejará de trabajar en dicho período, siendo automáticamente contratado para la realización de cualquier otra suplencia.

La ausencia de los representantes de los trabajadores y delegados/as sindicales, con motivo de su actividad sindical serán cubiertos desde el momento en que se produzcan siempre y cuando se haya preavisado a la empresa con suficiente antelación para proveer dicha suplencia.

Se garantiza a todo trabajador/a, con independencia del contrato de trabajo suscrito con la empresa, las mismas retribuciones y mejoras sociales que correspondan a la categoría profesional del puesto que desempeñe, de conformidad con lo pactado en el presente convenio.

Art. 8. Dirección, control de la actividad y derechos de los trabajadores/as.—El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Art. 9. Cambio de puesto de trabajo.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio no podrán ser trasladados de puesto de trabajo por motivos de sanción.

Tendrán preferencia al cambio de turno, centro de trabajo (entendiéndose como tal el edificio al que el trabajador/a este adscrito habitualmente) y horario aquellos trabajadores/as que lo hayan solicitado por escrito a la empresa, de cuya solicitud se entregará copia al comité de empresa.

Los cambios se efectuarán por riguroso turno de solicitud. Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en algunos de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para ese turno, centro de trabajo y horario, en cuyo caso serán estos quienes se incorporarán a los mencionados puestos de trabajo y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno, centro de trabajo y horario, que, tras el cambio, haya quedado vacante. Cuando se realice un cambio de turno que se tenga solicitado, el

resto de cambios de centro solicitados en el listado se anularán automáticamente.

La empresa publicará en los tabloneros de anuncios de los diferentes centros el listado correspondiente a estas peticiones de cambio de turno, centro y horario de trabajo de forma bimestral, informando previamente al comité de empresa de las nuevas peticiones y cambios producidos. Las peticiones que se realicen durante el período de exposición en los distintos tabloneros de anuncios, publicaciones bimestrales, no serán efectivas hasta la siguiente publicación, respetándose en todo caso la fecha de petición realizada a efectos de antigüedad de la misma.

En los casos en que se deban realizar cambios de turno, horario o edificio y el trabajador/a se encontrara en un período de baja laboral, se realizarán los trámites correspondientes a los cambios, siendo el personal suplente quien cubra el puesto resultante hasta la incorporación del trabajador/a suplido.

En los casos en que el trabajador/a peticionario se encuentre en período de excedencia, se respetaría su orden en el listado de cambio de turno pero no se produciría el cambio de turno en su persona, sino en la siguiente siguiendo el orden establecido.

Los cambios que se produzcan dentro del período vacacional tendrán efectos al final de este período.

Permutas

Se permite la permuta de puestos entre trabajadores/as fijos con la misma jornada de trabajo en plantilla afectados por el presente convenio que cuenten con, al menos, dos años de antigüedad en la empresa, un año como mínimo en ese centro y turno y ostenten la misma categoría profesional en la empresa.

La duración de las permutas no podrá ser superior a tres años, ni inferior a seis meses, no pudiendo disfrutar estas permutas el personal al que le falten cinco años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, siendo imprescindible que el acuerdo de permuta sea suscrito por las trabajadoras/es afectados/as, dando la empresa comunicación al comité de empresa de la resolución que autorice la permuta, con la fecha de efectos de la misma, y reflejando el inicio y final de la misma por el personal afectado. La permuta entre los trabajadores/as no afectará la retribución que ambos viniesen percibiendo hasta el momento.

Para que proceda la permuta, será requisito imprescindible que no existan cambios de turno, centro y horario de trabajo de similares características (según texto recogido en el presente artículo), y que dicha permuta se realice dentro del recinto hospitalario para el servicio de limpieza, no generando derecho de abono de indemnizaciones de ninguna clase.

Darán fin a la permuta concedida los casos en que, a alguno/a de los/as trabajadores/as afectados/as le fuera de aplicación el párrafo 3 del artículo 7 del texto del convenio, y afectará directamente a los cambios de turno, horario y centro de trabajo consecuentes. En un plazo de cuatro años desde la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a ninguno de los afectados/as por estas.

Art. 10. Calendario laboral.—La empresa estará obligada a poner un calendario laboral en el tablón de anuncios de cada centro para toda la plantilla mensualmente, expresando en el mismo horario, libranzas y turno de cada trabajador/a, entregando una vez finalizado el mes una copia al comité de empresa, debidamente sellada y firmada, para su revisión.

Art. 11. Horas extraordinarias.—Ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo Hospital Universitario "La Paz" de Madrid, salvo en caso de fuerza mayor debidamente justificada, siempre que sea posible con antelación.

Art. 12. Ausencias al trabajo.—Las ausencias que no estén consideradas como licencias retribuidas y se demuestre la imposibilidad de la asistencia al trabajo, la empresa se lo compensará por alguna libranza que tenga el trabajadora/a.

Art. 13. Suplencias por vacaciones.—En los casos de suplencias por vacaciones, permisos de Semana Santa y Navidad, del personal perteneciente al servicio de limpieza del Hospital Universitario "La Paz", se estará a lo dispuesto en el artículo 57 de la bolsa de trabajo, conforme a las condiciones pactadas en este artículo.

Art. 14. Ascensos y reclasificaciones.—A la firma del presente convenio ambas partes acuerdan que, durante la primera quincena del mes de diciembre de 2008, se ascenderán a categoría de perso-

nal especializado cristalero cuatro trabajadores/as y a categoría de especialista a cuatro trabajadores/as.

En el año 2009 y durante la primera quincena del mes de octubre de ese año se ascenderán a categoría de personal especializado cristalero cuatro trabajadores/as y a categoría de especialista a cinco trabajadores/as.

De este modo se alcanzará el mínimo porcentual de categorías superiores a limpiador/a sobre el total de la plantilla del centro, el cual permanecerá inalterable durante la vigencia del convenio colectivo, siendo en los casos de personal especializado o cristaleros/as el 14,75 por 100. En los casos de especialista, será un 10 por 100. En los casos de conductor/a se mantendrá el porcentaje actual existente, sin aumentar o disminuir.

Todos los ascensos o reclasificaciones que hubiese que realizar para alcanzar los porcentajes antes establecidos se producirán de entre la plantilla adscrita al presente convenio colectivo para el servicio de limpieza, conforme a los criterios establecidos en el presente artículo.

Ascensos

La empresa realizará un listado en el que conste el nombre y apellidos del personal peticionario, categoría referente y fecha de petición de esta categoría.

El personal inscrito en este listado será el prioritario a la hora de realizar los ascensos a superior categoría, siendo esta prioridad por antigüedad de petición.

Para los casos de coincidencia en la fecha de petición por parte de varios/as trabajadores/as, se realizará un sorteo de entre este personal con el fin de adjudicar las categorías al personal referido. Será requisito imprescindible la presencia en los sorteos de todas las partes (empresa y representantes legales), junto con una representación de la plantilla de al menos cinco trabajadores/as.

A la concreción del ascenso a categoría superior, el trabajador/a constatará por escrito la fecha de este ascenso, junto con los datos personales y categoría a la que el trabajador/a quede adscrito.

Los listados correspondientes a las peticiones para ascensos serán publicados en el mes de diciembre de cada año en los tablones de anuncios de los diferentes edificios. El período de reclamaciones del personal peticionario será de treinta días naturales desde la publicación de los listados correspondientes.

Para los casos en que no existan peticiones de reclasificación a las categorías vacantes, serán realizadas por el personal correspondiente a ascensos. Para estos casos se tendrá en cuenta la antigüedad de petición como se detalla anteriormente en este texto.

Reclasificaciones

El personal que realice funciones de superior categoría al menos un día podrá realizar la inscripción en el listado correspondiente.

Los trabajadores que vengán efectuando funciones de superior categoría podrán realizar la petición a la empresa para la reclasificación correspondiente, siempre que se justifique la realización de estas funciones laborales durante un período mínimo de cuatro meses, debiendo emitir la empresa informe en un tiempo no superior a dos meses desde la recepción de estas peticiones.

Las peticiones para reclasificación a categoría superior serán de carácter voluntario para la persona del trabajador/a. Dichas reclasificaciones serán tratadas por medio de la comisión paritaria (artículo 5 del presente convenio), realizando los estudios sobre estas peticiones y las consecuentes reclasificaciones si procediera.

El personal peticionario de reclasificación tendrá preferencia a la hora de realizar las funciones referentes en el caso de no existir personal cualificado.

Todas las vacantes que se produzcan en el personal fijo en plantilla y con categoría profesional superior a limpiador/a, serán suplidas por el personal procedente de la propia plantilla, teniendo preferencia el personal peticionario para reclasificación de la categoría referente.

Será imprescindible la realización de cursos formativos para el personal peticionario de ascensos, siendo estos cursos de carácter específico (teórico-práctico) para el personal peticionario de reclasificaciones.

El listado correspondiente a las peticiones para reclasificaciones será publicado en el mes de diciembre de cada año en los tablones de anuncios de los diferentes edificios.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 15. *Jornada*.—La jornada de trabajo para todo el personal afecto al presente convenio será de siete horas diarias, para los turnos de mañana (de 7.30 a 14.30 horas) y tarde (de 14.30 a 21.30 horas), con ciento cuarenta y ocho días de libranzas al año por los conceptos de vacaciones, permisos de Semana Santa y Navidad, festivos y días libres, incluyendo los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán carácter de días libres no hábiles.

Los/as trabajadores/as que efectúen su jornada nocturna (de 21.30 a 7.30 horas) trabajarán las noches alternas un día sí y otro no, con un horario de diez horas cada día trabajado, lo que supone una jornada de cuarenta horas y la siguiente de treinta horas, y así sucesivamente, con veintinueve días libres al año, en los que se incluyen los denominados días de permisos de Semana Santa, Navidad y festivos, incluyendo los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán carácter de días libres no hábiles.

Toda mejora económica y social que consiguieran los trabajadores/as del IMSALUD (grupo E, nivel 13), durante la vigencia del presente convenio serán vinculantes automáticamente para los trabajadores/as del servicio de limpieza.

Art. 16. *Trabajo en festivos*.—El trabajador/a cuya jornada se desarrolle en día festivo podrá optar entre:

- Disfrutar de un día de descanso en compensación, dentro de la semana siguiente.
- Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

Los festivos correspondientes al 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se abonarán al triple del valor de un festivo, salvo que estos días coincidan con domingo, caso en el que su valor sería cuádruple.

En cualquiera de los casos no se verán reducidos sus días festivos ni el incremento salarial por este concepto con respecto a los acuerdos del IMSALUD (grupo E, nivel 13).

Art. 17. *Vacaciones*.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período reglamentario de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre. Previo aviso de trabajador/a el disfrute de las vacaciones podrá ser en cualquier otro mes del año, avisando con sesenta días de antelación al mes de julio.

La cuantía salarial del mes de vacaciones será igual al de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos. El pago como concepto de promedio de festivos se realizará en la nómina del mes de septiembre para todo el personal.

El período vacacional no empezará nunca en el día de descanso, pues de ser así la empresa dejará a deber esos días al trabajador/a, pudiéndolos disfrutar en otra fecha. De la misma manera se hará con los días festivos, cuando estos coincidan con período vacacional del trabajador.

El calendario de las vacaciones para los trabajadores/as afectados, será de conocimiento para el mismo con tres meses de antelación, al menos, publicándose en el tablón de anuncios dicho calendario. Será comunicado al comité de empresa para su aprobación y conformidad siguiendo la costumbre laboral de dicho centro de trabajo, en lo que respecta a las vacaciones y su disfrute.

La empresa asumirá el cambio de turno de vacaciones entre los trabajadores del centro, con la sola condición de solicitar el cambio por escrito con una antelación de treinta días como mínimo al inicio del comienzo de las vacaciones.

El trabajador/a en situación de IT, conservará el derecho al disfrute de sus vacaciones reglamentarias dentro del año natural en caso de que dicha situación coincida con su período vacacional.

Art. 18. *Permisos de Semana Santa y Navidad*.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán del mismo período de días de permiso que estipule el IMSALUD (grupo E, nivel 13), para sus trabajadores/as durante el período de Semana Santa y Navidad, así como los días inhábiles que pudiera declararse para dicho personal (ocho días de asuntos propios, festivos y días libres), quedando a libre disposición de los trabajadores/as el disfrute de estos, siempre que lo soliciten a la empresa y en cualquier época del año, no superándose los días establecidos en el artículo 15.

Se tratará de armonizar los permisos del personal del servicio de limpieza en estos períodos a las necesidades reales del centro, siendo imprescindible la confirmación por escrito tanto de la empresa

como de los representantes del centro en estos casos con carácter previo a los períodos referentes.

El trabajador/a en situación de IT conservará el derecho del disfrute de los mencionados permisos y en las mismas condiciones que si estuviera en activo.

Capítulo IV

Modificaciones, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo

Art. 19. *Excedencia forzosa.*—En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, horario y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La readmisión una vez finalizada la excedencia será inmediata a petición del trabajador/a.

Se concederá por designación o elección de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, una vez finalizada la situación, será inmediato tras la petición del trabajador/a.

La vacante creada se cubrirá con un contrato de interinidad por el mismo tiempo que dure la excedencia.

Art. 20. *Excedencia voluntaria.*—Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en el centro Hospital Universitario “La Paz” de Madrid de un año, como mínimo, la duración puede ser de entre dos meses y cinco años, en el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con al menos quince días de antelación a la finalización de la excedencia solicitada. Para tener derecho a una nueva excedencia (tras el período máximo) será necesaria la incorporación durante al menos seis meses al puesto de trabajo.

A partir del inicio de situaciones de excedencia voluntaria, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (centro y turno), y a que el citado período sea computado a efecto de antigüedad, siempre y cuando en este caso la excedencia sea inferior a tres años.

La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador/a, estará obligada a la readmisión del mismo/a, en su habitual turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso contrario, el trabajador/a temporal o de suplencias de mayor antigüedad en el centro, quedará fijo en plantilla (artículo 57 de la bolsa de trabajo).

Para los casos de voluntariado o pertenencia activa a una ONG, los trabajadores/as del centro podrán pedir una excedencia de carácter voluntario, siempre que se justifique a la empresa, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de esta excedencia en los términos recogidos anteriormente.

Art. 21. *Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*—Será de aplicación automática al presente convenio el texto recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, así como aquella normativa que la completase, modifique o sustituya, siempre con las siguientes mejoras:

Las trabajadoras/es afectados por el presente convenio podrán reducir su jornada de trabajo por motivos familiares hasta un porcentaje del 75 por 100 como máximo, con la única condición de dar previa comunicación a la empresa y la consiguiente reducción proporcional de salario.

Las trabajadoras/es tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a seis años para atender al cuidado de cada hijo, computándose esta a efectos de antigüedad, tanto cuando la filiación lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso la resolución judicial administrativa.

Todo trabajador/a que optase por la reducción de jornada podrá incluir su período de descanso diario en esta reducción no computándose a efectos de descuento el mismo.

Art. 22. *Sistema para la autonomía y atención a la dependencia.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio con un familiar, de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no realice actividad retribuida alguna o disfrute de prestaciones económicas superiores al Salario Mínimo Interprofesional, que tuviese reconocida una discapacidad igual o superior al 65 por 100, con grado de movilidad reducida y que hubiese obtenido el reconocimiento de persona dependiente en “grado III Gran Dependencia Nivel”, contem-

plado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y sus Reglamentos de Desarrollo, previa acreditación de los requisitos antes citados mediante certificación fehaciente, y quien hubiese solicitado la prestación que contempla dicha Ley como “cuidador no profesional” con el fin de obtener, en su caso, la correspondiente prestación económica por cuidados en el entorno familiar.

Una vez reconocida dicha prestación y situación al trabajador, y acogido este al convenio especial para cuidadores no profesionales, tendrá derecho durante un año a una reducción de jornada de hasta el 35 por 100 y la retribución que pudiese corresponder para complementar la prestación económica que reciba hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución ordinaria. Asimismo, concluido el primer año, tendrán derecho durante el año inmediatamente siguiente a mantener la reducción de jornada que hubiese solicitado con disminución proporcional del salario, pero manteniendo, en este caso, la base de cotización a la Seguridad Social, en el importe medio del año anterior, si el trabajador tuviese derecho a alguna prestación económica conforme a lo previsto en el artículo 18 de la citada Ley, el conjunto de ambas, la prestación y el complemento a cargo empresa no será, en ningún caso, superior a la retribución de un trabajador en activo con la misma categoría e igual antigüedad.

El derecho reconocido en el presente artículo, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si más del 2 por 100 de los trabajadores fijos en plantilla generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Al objeto de hacer compatible el ejercicio de este derecho con el servicio público que se presta, a criterio de la dirección de la empresa, la jornada de trabajo efectivo, resultante tras la reducción, podrá disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial durante todos los días de la semana. A este respecto, se podrá concentrar la jornada en determinadas franjas horarias o determinados días de la semana. Si fuesen coincidentes con sábados, domingos y festivos, no percibirá los pluses o complementos establecidos por el trabajo en los citados días. En todo caso, la disminución de jornada solicitada por el trabajador deberá ser compatible con el servicio prestado sin necesidad del concurso de otro trabajador ya fuese interno o externo.

De producirse modificaciones legales que pudiesen afectar a lo establecido en el presente artículo, la comisión paritaria del convenio se reunirá al objeto de adaptar la aplicación del mismo, si así fuese necesario.

Art. 23. *Permisos retribuidos.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, existiendo, en todo caso, igualdad de derecho para cónyuge y/o parejas de hecho, así como para los casos recogidos en el artículo 25 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

- a) Quince días por matrimonio.
- b) Cuatro días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, ampliados a dos días más si estos implicasen enfermedad grave.
- c) Cuatro días por enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica, interrupción del embarazo o fallecimiento de padres, hijos, sobrinos, hermanos, cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva habitualmente el trabajador/a y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- e) Dos días por nacimiento de nietos.
- f) Dos días por ingreso hospitalario urgente de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Tres días por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo necesario para los exámenes del carné de conducir y exámenes oficiales justificándolos.
- i) Licencias médicas, las necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o sociedad médica.

Los apartados h) e i) solo afectarán a la persona del trabajador.

- j) El tiempo necesario para acudir al médico con familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que lo justifiquen. Este derecho solo podrá ser disfrutado por un trabajador/a perteneciente a esta plantilla en cada uno de los casos, no siéndole de aplicación el apartado 1 del presente artículo.

- k) Un día por fallecimiento de tíos.
 l) Cuando en los supuestos de los anteriores apartados el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, se incrementarán en dos días más dichas licencias.

Art. 24. *Permisos no retribuidos.*—Todos los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa un permiso no retribuido tantas veces lo necesiten, siempre que realicen la petición a la empresa con al menos siete días de antelación a la fecha del disfrute y por un período no superior a dos meses consecutivos. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su centro y turno de trabajo habituales tras la reincorporación en la prestación del servicio.

Art. 25. *Garantía de permanencia en la empresa.*—La empresa garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo, haciendo renuncia expresa a la presentación de cualquier expediente de regulación de empleo por cualquier causa, a excepción de la de fuerza mayor, como también la empresa hace renuncia expresa a la extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia del presente convenio.

Art. 26. *Condiciones de trabajo.*—La facultad de la empresa de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se sujetará a lo dispuesto en la normativa vigente, si bien con las siguientes salvedades en el ámbito propio del presente convenio.

El procedimiento para llevar a cabo la modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual será idéntico al previsto en la normativa en vigor para las modificaciones de carácter colectivo, respecto de las materias establecidas en el punto 1, artículo 41 del Real Decreto Legislativo 24 de marzo de 1995, excepto el apartado F.

2. En caso de no existir acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, la comunicación de la empresa al trabajador o trabajadores afectados, tanto las modificaciones de carácter individual como colectivo, no será inmediatamente ejecutiva sino únicamente tendrá eficacia.

En el caso de que se plantee demanda de carácter individual o colectivo ante los órganos jurisdiccionales, la medida pretendida por la empresa quedará en suspenso y solo será ejecutiva desde la fecha de firmeza de la resolución judicial que resuelve definitivamente el litigio.

En el caso de que no llegue a plantearse ningún tipo de demanda, la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, solo será ejecutiva una vez transcurra un período de treinta días hábiles, a contar desde la notificación fehaciente de la decisión empresarial, al trabajador/a o trabajadores/as afectados, así como la representación legal de los trabajadores/as.

3. En el párrafo 4 del punto 21 del artículo 41 antes referido, solo se excluirá de ese carácter, la materia de modificaciones funcionales.

4. El baremo expresado en dicho párrafo 40 del punto 20 del artículo 41 queda redactado de la siguiente manera:

“El 10 por 100 del número de trabajadores/as de la empresa, siempre que no supere la plantilla los 300 trabajadores/as, fijándose el límite en 30 trabajadores/as si la plantilla superase los 300”.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 27. *Salarios.*—La empresa hará domiciliación bancaria del pago de las nóminas de todo aquel trabajador/a que lo solicite.

Art. 28. *Régimen económico.*—La empresa retribuirá a los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en la categoría de limpiador/a, una retribución anual que en ningún caso será inferior a la percibida por el personal del IMSALUD (grupo E, nivel 13), en el centro Hospital Universitario “La Paz” de Madrid. Las categorías superiores a la de limpiador/a, percibirán unas retribuciones salariales por encima de la limpiador/a, en el mismo porcentaje de diferencia existente entre las distintas categorías con la del limpiador/a en las tablas salariales anexas del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

La empresa se compromete a aplicar de forma automática los aumentos y mejoras económicas que le sean concedidas al personal del IMSALUD (grupo E, nivel 13), desde la misma fecha que estas sean concedidas.

Art. 29. *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes. La empresa concederá dos horas de permiso retribuido para el cobro del salario o haberes.

En el caso de no disfrutar el trabajador/a, el permiso horario especificado, se podrá optar entre disfrutarlo de forma prorrateada dentro del mes correspondiente o bien pactar con la empresa el método de disfrute más conveniente para asegurar el servicio a ofrecer en el centro, siendo como mínimo el disfrute de media hora en la jornada y, no pudiéndose acumular esta licencia de mes en mes.

Art. 30. *Salario base.*—El salario base para cada categoría, será el especificado en la tabla salarial anexa adjunto al presente convenio.

En el supuesto de modificación sobre las tablas salariales correspondientes al personal del IMSALUD (grupo E, nivel 13), Hospital Universitario “La Paz”, será la comisión paritaria la que determine en que concepto se aplicarán los mismos.

Art. 31. *Antigüedad.*—Los trabajadores/as percibirán como complemento salarial por antigüedad el 5 por 100 sobre el salario base por cada trienio. En ningún caso podrá suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100 como máximo a los veinticinco o más años.

Art. 32. *Plus domingos y festivos.*—Este plus será del mismo importe al que perciba el personal del IMSALUD (grupo E, nivel 13).

Art. 33. *Plus de nocturnidad.*—El personal que realice jornada laboral en horas nocturnas, percibirá por este concepto la misma cantidad estipulada para los trabajadores/as del IMSALUD (grupo E, nivel 13), cobrándolo las cincuenta y dos semanas del año y prorrateando el importe en las 14 pagas anuales.

Art. 34. *Plus de permanencia.*—Todos los trabajadores/as con sesenta años o más percibirán una cantidad de 40 euros en concepto de “plus de permanencia” cotizable, cobrándolo en las 14 pagas anuales. Para los casos de jubilaciones parciales este pago será proporcional a la jornada realizada.

Art. 35. *Invalidez.*—A todo trabajador/a que le fuera declarada una invalidez permanente, absoluta o total, percibirá por parte de la empresa en una sola paga y al tiempo de declarar dicha invalidez la cantidad correspondiente a tres mensualidades en sus retribuciones íntegras.

Art. 36. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad cada una de ellas, denominadas de verano e invierno.

Las fechas para el abono de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- Para la de verano, el 30 de junio de cada año.
- Para la de invierno, el 15 de diciembre de cada año.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de invierno, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Capítulo VI

Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo

Art. 37. *Comité de seguridad, salud y medio ambiente.*—El comité de seguridad, salud y medio ambiente estará constituido por representantes de la empresa y de los trabajadores/as, en igual número, siendo de cuatro representantes de la empresa y cuatro, representantes de los trabajadores/es. El número de los delegados de prevención será de seis, contando con las funciones de interpretación y aplicación de la normativa legal referente, así como en la participación en temas relacionados con la seguridad, la salud y el medio ambiente en el ámbito laboral. Ambas partes realizarán un Reglamento Interno de Funcionamiento en un tiempo no superior a dos meses desde la firma del presente convenio, en el que se definan las bases de funcionamiento de este comité, así como los aspectos vinculantes referentes a la puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención, los aspectos detallados dentro del texto del presente convenio colectivo, así como el método y proceso para el cumplimiento de las normas legales de aplicación.

Como consecuencia del cumplimiento sobre el deber de protección de la salud y el medio ambiente, el empresario garantizará la interacción de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la salud de los trabajadores/as en la empresa, siendo el comité de seguridad, salud y medio ambiente (empresa y delegados/as de prevención), el que garantice el proceso y la metodología de integración del sistema preventivo participando los

delegados de prevención en el diseño, implantación, y aplicación de su plan de prevención de riesgos laborales. Será el Reglamento Interno de Funcionamiento del comité de seguridad, salud y medio ambiente el que recoja los diferentes métodos y procesos a seguir en este sentido

Al ser este un centro en el que se desarrollan simultáneamente actividades, algunas de ellas calificadas con una severidad grave o muy grave, proponemos la coordinación de actividades e interacción de estas.

La empresa concesionaria de servicios de limpieza entregará a las delegadas/os de prevención y medio ambiente copia de los certificados de los sistemas de calidad, medio ambiente, etcétera, bajo las normas UNE-EN-ISO 9.001, 14.001 y otras, si dispone de ellos en el momento de la adjudicación del servicio, o en el momento de su obtención si es posterior a la adjudicación.

El representante de la empresa concesionaria, junto con los representantes de la comisión de medio ambiente, realizarán una visita al centro de trabajo, coincidiendo con el comienzo de la prestación del servicio con el objetivo de contrastar los aspectos ambientales identificados por el representante de la empresa y manifestar su opinión sobre las posibles actuaciones medioambientales que se puedan llevar a cabo.

Asimismo, los delegados de prevención y medio ambiente podrán, en el desarrollo de sus competencias, visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar los aspectos ambientales y otros requisitos asociados a las condiciones de trabajo. También podrán acompañar a los técnicos y auditores medioambientales en sus visitas a la empresa.

La empresa concesionaria facilitará a los delegados de prevención y medio ambiente:

- Declaración de intenciones en las políticas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.
- La identificación y valoración de los aspectos ambientales del servicio.
- Las propuestas de control operacional de los aspectos identificados.
- Los planes de formación previstos (contenido y duración) relativos a la aplicación de nuevas tecnologías más respetuosas con el medio ambiente en la prestación de servicios de limpieza.
- En el caso de que se lleven a cabo auditorías medioambientales, se facilitará un informe con los resultados de la misma, incluyendo aquellos aspectos que tengan relación con la prestación del servicio.

Para facilitar y organizar la participación del personal de limpieza en materia medioambiental se creará una comisión de medio ambiente en el seno del comité de seguridad, salud y medio ambiente integrada en la parte social por dos delegados de prevención y medio ambiente, uno de los cuales formará parte del comité de seguridad, salud y medio ambiente.

La empresa concesionaria creará un sistema de sugerencias ambientales para los trabajadores/as.

En aras de conseguir la mayor participación e implicación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa adjudicataria se podrán establecer objetivos y metas medioambientales.

La participación de los trabajadores/as y sus representantes comprenderá:

- El derecho a ser informados
- Elaborar informes relacionados con el desarrollo de los planes de acción medioambiental en el servicio.
- Facilitar datos medioambientales para poder obtener los indicadores medioambientales y participar en el análisis de los mismos.
- Participación en la elaboración de plan de acción medioambiental del servicio, en la fijación de objetivos y metas y revisión, junto con la empresa concesionaria, de los mismos.

La empresa se compromete a realizar en un período de tiempo no superior a un año a partir de la firma del presente convenio, una auditoría ambiental, en los términos acordados por el comité de seguridad, salud y medio ambiente (Reglamento Interno de Funcionamiento), metodología y procedimientos, aplicación, etcétera.

La formación de los delegados/as de prevención y delegados de protección al medio ambiente será la que resulte necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, independientemente del esta-

mento que imparta dicha formación, especificándose dentro del Reglamento Interno de Funcionamiento del comité de seguridad, salud y medio ambiente los preceptos de aplicación en materia de formación a los representantes unitarios de los trabajadores/as. El tiempo y los gastos destinados a dicha formación, correrán a cargo de la empresa.

Los delegados/as de prevención contarán con el tiempo necesario para desarrollar las funciones inherentes, propias de este comité, siempre independiente al crédito horario para la representación legal de los trabajadores/as en el caso de coincidir ambas situaciones. Las bases para la utilización de este crédito horario se recogerán dentro del Reglamento Interno de Funcionamiento.

A partir de la firma del presente convenio se designará al menos un trabajador/a de la plantilla del centro para realizar el seguimiento y control de las actividades preventivas, así como de la evaluación de riesgos laborales. Será el comité de empresa el encargado de la elección del trabajador/a designado/a, dando comunicación a la empresa posteriormente de dicha elección y acordándose por el propio comité de seguridad, salud y medio ambiente las condiciones generales de esta designación. Se elegirá una representación como grupo de apoyo al comité de seguridad, salud y medio ambiente de 10 trabajadores/as y cinco suplentes a efectos de formación, teniendo los mismos derechos que los titulares cuando los sustituyan, siempre de carácter voluntario y con las funciones que, previo acuerdo del comité de seguridad, salud y medio ambiente (empresa y delegados/as de prevención), se asignarán, recogiendo dentro del texto del Reglamento Interno de Funcionamiento.

Composición y convocatoria: Para este apartado se establece que se regirá según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Funcionamiento del comité de seguridad, salud y medio ambiente.

Art. 38. *Vigilancia de la salud.*—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será por cuenta de la empresa. Dicha revisión será de carácter voluntario, salvo en los casos legalmente tipificados, y comenzará a realizarse dentro de los tres primeros meses del año. Antes del inicio de estas revisiones, los delegados de prevención recibirán la planificación para la vigilancia de la salud establecida para el personal afectado por este convenio y, asimismo, la empresa entregará antes de la finalización del año una memoria anual donde se detallen las modalidades de revisión, pruebas realizadas, estamento de revisión, etcétera.

El personal que no coincida su jornada con el horario de revisión tendrá derecho a permiso retribuido en tiempo equivalente al empleado en la misma.

La empresa estará obligada a la vigilancia periódica de la salud de todos/as los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, en función de los riesgos inherentes al trabajo que se desarrolle, negociándose entre empresa y delegados/as de prevención sobre los términos definidos en la evaluación de los riesgos laborales y medioambientales del centro para su aplicación de forma efectiva para los casos específicos detallados dentro del presente convenio. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento expreso, de carácter voluntario y respetando siempre el derecho a la intimidad, confidencialidad, y dignidad de la persona del trabajador/a en la información relacionada con su estado de salud. En los casos de accidentes de trabajo, discapacidad y/o prescripciones médicas, la empresa por medio de sus servicios médicos legalmente reconocidos realizará un seguimiento médico periódico del personal afectado conservando los historiales clínicos e informando al operario/a de la evolución, métodos de rehabilitación en su caso, etcétera.

Al objeto de verificar la efectividad de esta vigilancia se evaluará trimestralmente la información y desarrollo de la misma por el comité de seguridad, salud y medio ambiente. En el caso de no llegar a acuerdo este comité sobre dicha efectividad, se elevará a los estamentos legalmente constituidos a tal efecto.

Debido a los factores de riesgo específico a que están expuestos los trabajadores/as del servicio de limpieza hospitalaria, la empresa concertará, en caso de no tener unos servicios de prevención propios, unos servicios de prevención y la utilización de los asesores necesarios, externos a la empresa, con el fin de evaluar y prevenir los riesgos para la salud y el medio ambiente en los términos recogidos dentro del desarrollo de la evaluación de los riesgos laborales y medioambientales del centro (artículo 47 del presente convenio),

normativa de aplicación, así como en los protocolos editados por el Ministerio de Sanidad, siendo estos de obligado cumplimiento.

Los costes de dicha vigilancia correrán a cargo de la empresa, en ningún caso recaerán sobre el trabajador/a, siempre que sea posible, coincidirá esta con el horario de trabajo. En el caso de no ser así, el trabajador/a será compensado con el número de horas equivalente dentro de su jornada.

Art. 39. *Lavado, desinfección y planchado de ropa de trabajo.*—La empresa se compromete a lavar, desinfectar y planchar la ropa de trabajo de todos los trabajadores/as que así lo soliciten, cualquier día de la semana (excepto fines de semana y festivos), corriendo por cuenta de la empresa los gastos derivados.

En los casos de equipos de protección individual, se realizará el proceso detallado en el punto anterior, siempre que las características del equipo así lo permitan, siendo en caso contrario sustituido el equipo automáticamente al trabajador/a.

En los casos de modificación de los sistemas de lavado, planchado y desinfección de la uniformidad y equipos de protección, se informará a las delegadas/os de prevención dentro del seno del comité de seguridad, salud y medio ambiente

Art. 40. *Condiciones de trabajo para el personal con salud delicada y/o discapacidad.*—A la firma del presente convenio la empresa junto con los delegados/as de prevención, realizará una relación de trabajadores/as con salud delicada, para asignarles puestos adecuados al citado estado de salud sobre la base de la evaluación de riesgos. Para los casos de personal con discapacidades certificadas, se realizará el mismo trámite citado anteriormente, basándose en los resultados de la evaluación de los riesgos laborales del centro, así como por los acuerdos alcanzados por el comité de seguridad, salud y medio ambiente.

Art. 41. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a los trabajadores/as, dos uniformes completos al año para el desempeño de sus tareas. Esta ropa se entregará entre el 1 y el 31 de enero, o, en su caso, al inicio de la prestación del servicio, y constará de las siguientes prendas:

- Ropa de trabajo femenina: Blusón y pantalón o bata. Se proveerá de chaqueta anual a todas las trabajadoras.
- Ropa de trabajo masculina: Pantalón, camisa y chaquetilla.
- Ropa de trabajo para personal en estado de gestación: Será la empresa quien, en el plazo de quince días a contar desde la fecha de petición de la trabajadora entregue un uniforme adecuado, así como el calzado; en el caso de no ser así será la propia trabajadora quien se provea del uniforme y calzado adecuados, haciéndose cargo la empresa de los costes derivados.

Equipos de protección individual:

- Equipos para el frío: Serán entregados para todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus funciones en el exterior de los distintos edificios, así como para el personal que el comité de seguridad, salud y medio ambiente acuerde en base a las funciones que realice, constando de prendas de protección del tronco y extremidades. La entrega de estos será de un equipo completo cada dos años para cada trabajador/a.
- Equipos para la lluvia: Constarán de prendas de protección de cabeza, tronco y extremidades, siendo estos individuales para el trabajador/a y entregándose un equipo cada dos años por trabajador/a afectado/a, adecuándose a las funciones que se desarrollen en base a la evaluación de los riesgos laborales.
- Equipos reflectantes: Estos equipos serán entregados al personal que lo necesite, siempre con las características de homologación normativa referente, siendo el comité de seguridad, salud y medio ambiente en función de la evaluación de los riesgos laborales quien acuerde tanto el personal afectado como la adecuación de estos.
- Calzado: La empresa se compromete a entregar calzado al personal del servicio de limpieza, teniendo en cuenta la adecuación del mismo, características, flexibilidad, homologaciones, idoneidad, etcétera. Este calzado se adecuará a las funciones que el trabajador/a desarrollase, así como a las características de los riesgos detectados en la evaluación de los riesgos laborales (artículo 47), siendo el comité de seguridad, salud y medio ambiente el que determine el calzado más adecuado.
- Calzado de exteriores: La empresa se compromete a entregar calzado específico para el personal del servicio que desarrolle

sus funciones en el exterior de los distintos edificios, bien sea de forma periódica o continuada, entregando botas de agua y botas adecuadas al frío con refuerzos ante el riesgo de golpeo y/o atrapamiento, siempre siguiendo las especificaciones del fabricante y adecuándolas a las funciones que se desarrollen.

- Guantes de protección: La empresa entregará a sus operarios/as guantes de protección adecuados a las funciones que se realicen, teniendo en cuenta las homologaciones, validez del equipo, comodidad, eficacia, etcétera.

En los casos de desperfectos, desaparición o rotura involuntarias de los equipos de protección (tanto en la ropa de trabajo como en los equipos individuales), la empresa estará obligada a reponer estos equipos al trabajador/a.

La ropa de trabajo 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, así como de la normativa legal referente. El comité de seguridad, salud y medio ambiente, acordará aquellos equipos de protección necesarios para la salvaguarda de la salud de las trabajadoras/es del servicio de limpieza.

Estos equipos de protección y ropa de trabajo serán de carácter individual para cada trabajador/a, identificándose para conocer el nombre, turno y edificio al que pertenece el operario/a.

La empresa, el primer año y al inicio de su actividad en el centro de trabajo, proveerá de cuatro uniformes completos a los trabajadores/as, siendo de dos por año en los sucesivos.

Art. 42. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—De conformidad con lo establecido en el convenio sectorial de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid, todo trabajador/a que realice tareas de tóxicos, penosos y peligrosos, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base si hay una circunstancia, siendo del 25 por 100 si coinciden dos circunstancias.

Los representantes de ambas partes (empresa y delegados/as de prevención) determinarán qué labores suponen peligrosidad, penosidad o toxicidad. En caso de no llegar a acuerdo, determinarán los órganos jurisdiccionales competentes.

Los puestos de trabajo en las plantas denominadas de riesgo o alto riesgo serán rotativos cada seis meses, siempre que lo solicite el trabajador/a.

Sobre la base de la modificación y desarrollo del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Real Decreto 171/2004, del 30 de enero, se crearán sistemas de coordinación de actividades dentro del centro de trabajo, debido a la naturaleza de las funciones que el personal del servicio de limpieza realice, siendo los responsables de esta coordinación los servicios de prevención del centro hospitalario y participando en la misma los servicios de prevención de la empresa concesionaria, así como los delegados de prevención del servicio de limpieza. El desarrollo de las funciones de los coordinadores en prevención serán fijadas por estos en un período no superior a tres meses desde la firma del convenio. Para los casos de no alcanzar un acuerdo entre las partes, serán los organismos oficiales competentes de referencia los que dictaminen al respecto.

Art. 43. *Revisiones ginecológicas y urológicas.*—El personal femenino del servicio tendrá derecho a revisiones ginecológicas, existiendo para el personal masculino la opción de realizar pruebas urológicas. Serán anuales y en las condiciones más idóneas, cuando así lo solicite la trabajadora o trabajador a la empresa. Será el comité de seguridad, salud y medio ambiente (empresa y delegados/as de prevención), quien acuerde los estamentos médicos más adecuados para la realización de estas revisiones específicas, así como las pruebas médicas a realizar en los diferentes casos. Se realizarán pruebas diagnósticas (mamografías o equivalentes) en los casos de prescripción facultativa, realizada por el especialista que realice la revisión ginecológica.

Art. 44. *Planes de información y formación.*

Información: La empresa estará obligada a informar periódicamente a todo el personal adscrito al servicio de limpieza, con relación a las funciones propias de la limpieza hospitalaria, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de los riesgos laborales. Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas siempre sobre los temas relacionados con la seguridad, la salud y el medio ambiente en el trabajo. Para el personal afectado, según los acuerdos obtenidos por el comité de seguridad, salud y medio ambiente, publicándose posterior-

mente en los tabloneros de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas por el comité de seguridad, salud y medio ambiente. La empresa concederá los medios teóricos y prácticos adecuados (material, documentación, estadística, etcétera), siendo los costes de esta información a cargo de la empresa.

Formación: El empresario garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con la limpieza hospitalaria y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de los riesgos, comprometiéndose a utilizar al menos treinta horas al año por trabajador/a en cursos de formación adecuados.

Para el personal que realizara funciones de superior categoría a limpiador/a, la empresa estará obligada a realizar cursos formativos adecuados y previos a la prestación de servicios correspondientes a las categorías superiores existentes en el centro de trabajo para el servicio de limpieza indicadas en el presente convenio, realizándose cursos periódicos de especialización por medio del crédito horario especificado en el punto anterior del presente artículo.

La empresa estará obligada en un tiempo no superior a un mes desde el inicio de cada año a entregar una relación de cursos a realizar con el fin de informar al personal del servicio de las materias y fechas de impartición de los cursos formativos. Dentro de la formación para los representantes legales de las trabajadoras/es y grupo de apoyo al comité de empresa se impartirá formación especializada, siendo el curso nivel básico de prevención de riesgos laborales impartido a la totalidad de los componentes citados, siempre que la misma no haya sido impartida con anterioridad, detallándose dentro del comité de seguridad, salud y medio ambiente en su Reglamento Interno de Funcionamiento las personas que realizarán los cursos, las fechas de impartición, sistemas de homologación, etcétera, siendo los gastos derivados de la formación a cargo de la empresa. Dicha formación se aprobará previamente por el comité de seguridad, salud y medio ambiente acordándose los estamentos que la realicen e impartiendo siempre en horas de trabajo.

Para todo trabajador/a al que se ascendiera o reclasificara a categoría superior a limpiador/a será obligatorio por la empresa el impartir cursos de especialización al citado personal, no pudiendo realizar las funciones de superior categoría de modo adecuado el personal que no recibiera esta especialización.

Dentro del cumplimiento del presente artículo, será necesaria la presencia de los delegados/as de prevención, comité de empresa y/o delegados/as sindicales en todos los casos referentes.

Art. 45. Protección a la maternidad.—Se aplicará la normativa legal referente (Ley 39/1999; de 5 de noviembre, así como la aplicación del desarrollo de la evaluación de los riesgos laborales del centro). Las trabajadoras afectadas contarán con una vigilancia periódica de la salud, de carácter voluntario y realizada por los servicios médicos de la empresa. La empresa concederá el crédito horario necesario para facilitar la asistencia sanitaria derivada de su estado. Será requisito imprescindible la justificación de la trabajadora a la empresa para estos casos.

La empresa estará obligada a realizar una evaluación de riesgos para las trabajadoras embarazadas, debiendo comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración a la exposición al riesgo. Las funciones del personal en estado de gestación se desarrollarán en puestos o áreas acordes a su estado.

Dentro de las licencias correspondientes a la maternidad, la empresa concederá cuatro semanas de permiso retribuido a la madre, siempre independientes a las fechas marcadas legalmente como bajas maternales, aumentándose a cinco semanas a partir del 1 de enero de 2009 y a seis semanas 1 de enero de 2010 quedando a elección de la trabajadora el mes de disfrute de las vacaciones de verano reglamentarias.

Art. 46. Residuos.—En el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio se elaborará un protocolo de actuación relativo a la retirada, transporte y depósito de los residuos generados en el centro de trabajo: Residuos clase I residuos generales, residuos clase II, residuos biosanitarios asimilables a urbanos, residuos clase III o residuos biosanitarios especiales y clase VI, residuos citotóxicos. Dichos protocolos se realizarán en el seno del comité de seguridad y salud y medio ambiente en coordinación con los estamentos referentes del Hospital Universitario “La Paz”.

En el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio, el Servicio de Prevención revisará la evaluación de riesgos de

modo específico en lo relativo a la retirada, transporte y depósito de los residuos generados en el centro de trabajo: Residuos clase I residuos generales, residuos clase II, residuos biosanitarios asimilables a urbanos, residuos clase III o residuos biosanitarios especiales y clase VI, residuos citotóxicos. En dicha revisión participarán los delegados de prevención en los términos que se fijen en el seno del comité de seguridad, salud y medio ambiente.

Art. 47. Evaluación de riesgos laborales y medio ambientales.—Ambas partes, empresa y comité de empresa, acuerdan la realización de una evaluación específica periódica de los riesgos laborales en un tiempo no superior a dos meses en el centro de trabajo Hospital Universitario “La Paz” de Madrid para el servicio de limpieza, basado en la evaluación inicial de riesgos existente, así como en la legislación de aplicación referente, acuerdos y normativas aprobadas por el comité de seguridad, salud y medio ambiente en dicho centro.

Como consecuencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario, la evaluación específica referida se realizará de acuerdo con el riesgo de concurrencia de actividades, aplicándose las metodologías de interacción y coordinación entre estamentos para la protección de la salud y el medio ambiente en el entorno laboral de la población trabajadora.

El comité de seguridad, salud y medio ambiente participará en la metodología y procedimiento para la realización de la evaluación específica de los riesgos dentro de su Reglamento Interno de Funcionamiento, incluyéndose en estos acuerdos las fechas de realización.

Será de aplicación automática cualquier modificación de la legislación referente a la seguridad, la salud y el medio ambiente, así como los acuerdos alcanzados por el comité de seguridad, salud y medio ambiente del servicio de limpieza en el hospital.

En aplicación de los artículos citados en el presente convenio, vigilancia de la salud, condiciones de trabajo para el personal con salud delicada y/o discapacidades, información y formación, protección a la maternidad, así como cualquier otro relacionado con la seguridad, la salud y el medio ambiente laboral en el centro, ambas partes, empresa y delegados/as de prevención, acuerdan realizar los trámites correspondientes basándose en el desarrollo de la propia evaluación de los riesgos del centro, siempre dentro de la normativa legal referente y acuerdos específicos del comité de seguridad, salud y medio ambiente, articulando el contenido de las distintas cuestiones dentro del texto recogido en la Reglamento Interno de Funcionamiento del comité de seguridad y salud.

Capítulo VII

Mejoras de carácter social

Art. 48. Garantías personales.—En todo lo establecido en el presente convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas para los trabajadores/as afectados.

Art. 49. Jubilación.—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición, así como en el texto del presente convenio.

Jubilación parcial

Podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como mínimo, a la exigida con carácter general para acceder a la jubilación ordinaria. Igualmente, podrán acceder a esta jubilación los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar el derecho a la misma.

El trabajador petionario podrá reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100. Los citados porcentajes vienen referidos a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

Solo cuando la reducción de jornada del trabajador que se jubile parcialmente sea del 85 por 100 el contrato de relevo que se formalice, será indefinido y a jornada completa.

La determinación del trabajador con el que se va a formalizar el contrato de relevo se realizará con base a lo establecido en el artículo 56 (bolsa de trabajo) del presente convenio. El citado trabajador

prestará sus servicios de forma continuada en período vacacional. La determinación de las fechas concretas de prestación de servicios se hará por acuerdo entre empresa y trabajador/a. Si no existe acuerdo la empresa fijará unilateralmente el período de prestación de servicios. La empresa podrá determinar que las fechas de prestación de servicios no coincidan con el período vacacional, requiriéndose en estos casos la previa petición del trabajador/a.

Cuando la reducción de jornada fuera inferior al 85 por 100 se formalizará un contrato de relevo, siempre que legalmente sea necesario, cuya duración será igual al tiempo que le falte al trabajador jubilado parcialmente para cumplir la edad ordinaria de jubilación. En estos casos, la jornada de trabajo del relevista será igual a la reducción acordada con el trabajador jubilado parcialmente, siempre en jornadas diarias, continuas y completas.

La celebración del contrato derivado de jubilación parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y antigüedad que le corresponda.

Si durante la vigencia de un contrato de relevo, antes que el trabajador/a sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador/a relevista, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 160 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 50. *Incapacidad temporal.*—Se establece que el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones salariales y extrasalariales, incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de la baja por IT y durante el tiempo que dure dicha situación.

Todo trabajador/a que esté en situación de IT cobrará a razón del valor de un festivo una vez cumplido un período de veinticuatro días de baja (a los veinticuatro días, un festivo), siendo a razón de tres festivos por mes a partir del 251 días de baja. En el caso de no alcanzar un mes natural en período de IT (siempre a partir del vigésimo día de baja), se cobrará de forma proporcional por el número de días de baja.

En los casos de intervención quirúrgica, accidente de trabajo, y enfermedad profesional, se abonará la cantidad de tres festivos por mes de baja desde el primer día, siendo proporcional el cobro en el caso de no alcanzar un mes natural en esta situación. Este acuerdo será de aplicación automática para todo el personal adscrito al presente convenio.

Estos domingos y festivos no serán computados para el cobro de promedio de festivos en el período vacacional.

En los supuestos en que el trabajador/a se encuentre en situación de IT percibirá, igualmente, la subida que se obtenga por el nuevo convenio colectivo, para así recibir el 100 por 100 de sus devengos.

Art. 51. *Fondo social.*—Se creará un fondo social para actividades culturales y de carácter social, que será controlado por el comité de empresa. Este fondo será a cargo de la empresa, la cual participará con 2.000 euros semestralmente 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. 52. *Seguro de muerte e invalidez.*—La empresa suscribirá una póliza de seguros para todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, por invalidez, muerte y accidente con lesiones permanentes no invalidantes reconocidas por médico forense, cualquiera que sea la causa que lo genere, por un valor de 21.500 euros que cubrirá al trabajador/a durante su vida laboral en la empresa, que se satisfará, en el caso de muerte, a los herederos legales. En el año 2009 se aumentará esta cantidad en 1.000 euros siendo para el año 2010 un aumento de 1.000 euros más.

Art. 53. *Lactancia.*—Todo trabajador/a con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora de permiso retribuido que podrá disfrutar al comienzo o terminación de la jornada de trabajo, pudiendo acumularse el período de descanso en el horario de trabajo a esta licencia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen en el centro.

Art. 54. *Ayuda infantil.*—Todos los trabajadores/as con hijos con edades comprendidas entre los cero y tres años, percibirán una retribución mensual de 100 euros y los comprendidos entre tres y

siete años una retribución mensual de 75 euros por hijo, siendo esta cantidad incrementada cada año en:

De cero a tres años:

- 105 euros en 2009.
- 115 euros en 2010.

De tres a siete años:

- 80 euros en 2009.
- 85 euros en 2010.

Art. 55. *Ayuda para estudios y becas.*—Se establece una ayuda para la compra de los libros de estudios para los hijos/as de los trabajadores/as que cursen la enseñanza básica obligatoria, según lo dispuesto en la legislación vigente. El importe de dicha ayuda, de acción social empresarial, será de 75 euros al año por trabajador/a e hijo/a, con la sola presentación del libro de familia. Esta ayuda se abonará en el mes de noviembre. Dicha ayuda será de 240 euros en los casos de hijos con disminución física o psíquica.

Becas: Se establece un fondo destinado a becas para estudios, por un importe de 180 euros por trabajador/a.

Para la concesión de estas cantidades será requisito imprescindible la presentación de los justificantes de la matrícula y los recibos o certificados de asistencia de los dos primeros meses de la entidad que imparta los estudios; dicha justificación se entregará dentro de los tres primeros meses del año escolar, percibiéndose el complemento en el mes de diciembre de ese mismo año.

La empresa dotará un fondo de ayuda para estudios de los hijos/as de los trabajadores/as del servicio de limpieza en el centro Hospital Universitario “La Paz” que cursen estudios universitarios, Bachillerato superior o Formación Profesional por una cantidad de 4.000 euros al año, siendo esta cantidad repartida proporcionalmente entre los beneficiarios. Para la percepción de esta ayuda será requisito imprescindible justificar a la empresa documentalmente dicha situación. El abono se realizará en la nómina del mes de noviembre de cada año.

Art. 56. *Fondo de asistencia social.*—Todo trabajador/a que no percibiera ninguna de las ayudas comprendidas en los artículos 34, 54 y 55 recibirán una paga por el importe de 75 euros al año, pagaderos con la nómina del mes de noviembre de cada año.

Este concepto se abonará a todos los trabajadores/as en proporción a los días trabajados en el centro durante los doce meses inmediatamente anteriores al 1 de noviembre de cada año, en todo caso se abonará la totalidad de esta cantidad a los trabajadores/as de carácter indefinido. En el caso de que el trabajador/a no se encontrase de alta en la empresa en esta fecha, será la comisión paritaria quien determine el método de pago.

Art. 57. *Bolsa de trabajo.*—1. El presente artículo desarrolla las modalidades de contratación existentes en el centro de trabajo, así como las condiciones derivadas de las suplencias a realizar mediante estos contratos (según el texto recogido en el presente convenio), del modo siguiente:

2. Se realizará un listado en el que se indicarán los nombres y apellidos de los trabajadores/as afectados/as, el número de días trabajados en el centro (Hospital Universitario “La Paz”) y un orden de antigüedad (entendiéndose como antigüedad el número de días trabajados). De dicho listado se realizarán los contratos de suplencias. Solo en caso de estar cubierto el 100 por 100 de bajas, podrán realizarse contratos temporales, ofreciéndose estos contratos al personal con mayor antigüedad en el listado de bolsa de trabajo de forma sucesiva, publicándose en los tabloneros de anuncios de cada centro y actualizándose trimestralmente. Las fechas de publicación serán 1 de enero, 1 de abril, 1 de julio y 1 de octubre de cada año. El trabajador/a suplente tendrá un período de veinte días hábiles para reclamaciones del listado, debiéndolo poner en comunicación de la empresa dentro de este tiempo. Los posibles cambios de bolsa activa a pasiva o viceversa tendrán carácter oficial a la publicación de los listados correspondientes, no variando las condiciones del personal afectado en los períodos anteriores o posteriores a dicha publicación.

3. El criterio para estas contrataciones será el de respetar las categorías correspondientes al personal suplido. Para las suplencias del personal con categoría de conductor/a, será requisito imprescindible poseer el permiso de conducción vigente. En los casos de suplencias para las categorías de peón/a especializado/a y especialista, será requisito imprescindible la formación adecuada del personal afectado (artículo 44).

4. Se acuerda que la proporción de contratación por parte de la empresa es del 25 por 100, siendo las restantes (bolsa de trabajo), y según los puntos citados en el presente artículo, del 75 por 100; salvo en los casos de suplencias por excedencias, tribunales médicos con revisión periódica y cualquiera superior a trescientos sesenta y cinco días de duración, que será el personal procedente de la propia bolsa de trabajo quien realice estas suplencias (punto 9).

5. Las contrataciones derivadas de las suplencias para el período de vacaciones de verano y permisos de Semana Santa y Navidad, se realizará el reparto proporcional detallado en el presente artículo (porcentajes, justificaciones, categorías, etcétera), teniendo preferencia a estas suplencias el personal perteneciente a la bolsa pasiva (punto 120), una vez agotada la bolsa de trabajo y anteriormente a la contratación del personal proveniente del Instituto Nacional de Empleo. Para las contrataciones de suplencias de verano, la empresa comenzará a realizar las comunicaciones correspondientes al personal suplente a partir del mes de abril de cada año, asegurando de este modo la asistencia en el período citado, siempre del modo indicado en el presente artículo.

A la hora de realizar suplencias con personal del Instituto Nacional de Empleo tendrán preferencia a las mismas el personal que entregue la documentación a la empresa para realizar estas suplencias, provenientes de referencias de las trabajadoras/es del servicio de limpieza en el centro hospitalario.

6. Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente artículo para las contrataciones de suplencias, en el momento de realizar la comunicación al trabajador/a suplente por parte de la empresa, se dará entrada a cualquier componente del grupo de contratación (comité de empresa), con el fin de realizar el seguimiento y control correspondientes del listado bolsa de trabajo. Para los casos en los que se rechace el contrato del trabajo (según lo dispuesto en el presente artículo), será imprescindible la presentación de un justificante.

7. Ambas partes (empresa y comité de empresa) concretarán las suplencias a realizar con carácter previo a la formalización del contrato referente, guardándose un orden prefijado para las suplencias en los porcentajes detallados en el punto 40 del presente artículo (listado de “bolsa de trabajo” [B] y “empresa” [E]). La empresa facilitará un listado semanal en el que se recojan las altas y las bajas producidas en el centro de trabajo y en los diferentes turnos (entendiéndose como centro de trabajo los distintos edificios que componen el hospital), así como el personal que realiza la suplencia siempre con las fechas referentes de IT (altas y bajas).

8. La empresa estará obligada a tener y custodiar un archivo interno en el que consten los datos personales actualizados de los trabajadores/as afectados/as del listado de bolsa de trabajo y bolsa pasiva (dirección, teléfono, etcétera), cumpliendo en cualquier caso la confidencialidad de los mismos y guardando de este modo el derecho a la intimidad de la persona del trabajador/a en cuanto a sus datos personales; a este respecto el listado se depositará ante la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo) para salvaguardar la publicidad y objetividad de la misma renovándose en el mes primero de cada año. Asimismo, la empresa llevará el seguimiento puntual de los días trabajados por cada uno de ellos, entregando trimestralmente el listado correspondiente y actualizado al comité de empresa para su revisión (según punto 2).

9. Toda contratación de suplencias resultante de situaciones de excedencia, tribunales médicos con carácter de revisión periódica, maternidad (siempre en el caso del disfrute ininterrumpido del permiso legal de maternidad, vacaciones de verano y acuerdos sociales reflejados en el presente convenio), así como cualquier otro superior a trescientos sesenta y cinco días, serán cubiertos con personal procedente de la propia bolsa de trabajo en todos los casos, ofreciéndose estos al personal con mayor antigüedad de días trabajados en el listado. Para los casos en los que el personal con mayor antigüedad en el listado rechazasen el contrato resultante y especificado en el presente punto, deberán firmar en el mismo momento de rechazar un modelo de documento de renuncia o aceptación, presentando el debido justificante y entregando la empresa copia del mismo al comité.

10. Los trabajadores/as del listado nunca podrán rechazar la categoría base (limpiador/a) en los contratos de suplencias (salvo por los casos recogidos en el punto 110 del presente artículo). Todo/a trabajador/a que no justificase el rechazo del contrato de suplencias en los diez días hábiles posteriores al inicio de este pasarán al final del listado de la bolsa de trabajo o “bolsa pasiva” (según punto 120 del

presente artículo), dando un tiempo de tres días para la localización y comunicación al personal afectado por parte de la empresa; dentro de este tiempo la empresa estará obligada a comunicar por medio de telegrama los posibles contratos, siempre con el fin de dar constancia del aviso.

En los casos de rechazar contratos de suplencias de categorías superiores a limpiador/a, el personal afectado no perderá los derechos adquiridos en el listado de la bolsa de trabajo.

11. A la hora de eximirse el trabajador/a de realizar contratos de suplencias sobre la base del texto recogido en el presente artículo, deberá justificarse dicho rechazo por escrito, siendo las causas aquellas que, por haber contraído contrato de trabajo en otro centro o empresa, por estar realizando estudios homologados para la obtención de un título oficial en base a la legislación vigente, por el cuidado de hijos menores de ocho años, familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad con discapacidades certificadas o que se demuestre la imposibilidad de valerse por sí mismos, los motivos que, por causas de salud delicada o prescripción médica, justifiquen el rechazo de áreas, puestos y/o turnos, así como los contratos provenientes del propio centro de trabajo para el servicio de limpieza, los cuales darán posibilidad del rechazo de uno nuevo, siempre que se comunique a la empresa sobre la base del punto 90 del presente artículo. La empresa y la representación legal de las trabajadoras/es podrán acordar nuevos tipos de justificación, siempre acordes a la legislación referente. En cualquier caso, el rechazo de dos contratos sin justificar por el personal afectado conllevará a perder el derecho de antigüedad reflejado en el presente artículo, pasándose automáticamente a la bolsa pasiva. Las trabajadoras/es que justifiquen del modo indicado el rechazo de contratos de suplencias y, en un tiempo no superior a diez años desde la fecha del mismo, deberán comunicar a la empresa por escrito su disponibilidad para realizar nuevamente contratos de suplencias en el centro de trabajo, contrayendo, en el caso de no realizar ningún contrato de suplencias durante el período referido, la pérdida de los derechos adquiridos en el listado de la bolsa de trabajo.

12. Se creará un anexo al listado de bolsa de trabajo, en el cual se recogerán los datos laborales del personal que, por la presentación de justificantes de rechazo a contratos de suplencias (según punto anterior), así como por incumplimiento de las justificaciones correspondientes, perdiera algún derecho en el listado. De este modo, la “bolsa pasiva” contendrá el nombre y los apellidos del trabajador/a con el número de días trabajados hasta la fecha en el caso de justificación adecuada, siendo en el caso de no justificación recogido el nombre y apellidos del trabajador/a perdiendo la antigüedad de días trabajados hasta la fecha quedando en un día dentro de este listado.

Todo trabajador/a que, estando en la bolsa pasiva, no realice suplencias en el centro de trabajo (tanto con justificación como sin ella), durante un período de diez años, será automáticamente excluido de la misma, perdiendo de este modo todos los derechos adquiridos.

A la hora de justificar el trabajador/a el rechazo a un contrato de suplencias (según texto del presente artículo), la empresa estará obligada a entregar un documento de recepción al afectado/a, informando al comité de empresa de estas justificaciones.

Para los casos de no existir justificación adecuada por parte del trabajador/a, la empresa estará obligada a presentar las copias de los telegramas enviados a dicho personal al comité de empresa.

13. A la hora de realizar un contrato indefinido siempre se le ofrecerá al trabajador de mayor antigüedad en la bolsa. En caso de rechazarlo y continuar trabajando en el servicio de limpieza del Hospital Universitario “La Paz”, se congelarán los días de bolsa que tengan en el momento del rechazo (congelar = no sumar días). Cuando se vuelva a ofrecer un nuevo contrato indefinido se paralizará el proceso de no sumar días y en caso de nuevo rechazo se estará a lo dispuesto en el presente apartado.

14. A la hora de transformar un contrato de suplencia en uno de carácter indefinido en base al texto recogido en el presente convenio colectivo, y el trabajador/a se encontrase en situación de baja laboral, se realizará este contrato con la persona correspondiente al listado bolsa de trabajo inmediatamente posterior, siendo en el caso de coincidir la misma circunstancia la realización de este mismo proceso sucesivamente. En cualquier caso no se perderá ningún derecho de los trabajadores/as afectados por esta circunstancia.

15. En los casos de fallecimiento o gran invalidez de personal fijo en plantilla, se realizarán contrataciones de manera excepcional, que no influya en el desarrollo de la propia contratación para la pareja, cónyuge o persona de, hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, de la persona afectada, por un período no inferior a un año, contabilizándose los días trabajados dentro del listado bolsa de trabajo.

Art. 58. *Fomento de empleo y acción contra el paro.*—Dentro de la política de promoción de empleo, las plazas que se produzcan por jubilación ordinaria serán automáticamente cubiertas, tal y como se recoge en el párrafo tercero del artículo 70 del presente convenio.

Art. 59. *Adscripción de personal.*—Todo el personal afectado por el presente convenio se atenderá a lo dispuesto en el texto recogido en el artículo 24 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, quedando de este modo el personal y los derechos recogidos mediante los convenios colectivos de aplicación adscritos al centro de trabajo, asegurándose la salvaguarda de todos y cada uno de los acuerdos normativos y obligacionales existentes y de aplicación para el personal citado, haciendo constar expresamente que, tanto el personal que se encuentre en situación de jubilación parcial como el personal relevista contratado al amparo de la normativa vigente, pasarán subrogados sea cual sea el tiempo en el que lleve prestando el servicio.

Capítulo VIII

Derechos de representación colectiva de los trabajadores/as

Art. 60. *Local del comité de empresa.*—La empresa facilitará al comité un local dentro del edificio para desarrollar las funciones propias de su cometido. Asimismo, se facilitarán los tablones de anuncios necesarios.

Art. 61. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, delegados de personal, comité de empresa y delegados sindicales.

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

Dichas horas serán acumulables en cada representante de los trabajadores previa cesión de otros, que deberá acreditarse ante la empresa.

En supuestos extraordinarios de necesidad de mayor utilización de horas sindicales que las fijadas mensualmente, se acordará con la empresa la acumulación de las correspondientes al mes siguiente.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente a petición escrita del comité de empresa o delegados de personal, podrá acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal esta acumulación se realizará en computo anual, siempre que sea comunicado por escrito a la empresa.

Art. 62. *Derecho a la libre información.*—El comité de empresa y delegados sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información usando los medios que estimen convenientes, sin más requisitos que la comunicación a la dirección de la empresa con la excepción de los casos de asamblea a que se refiere el artículo 66 del presente convenio.

Art. 63. *Libertad de expresión y acción sindical.*—El comité de empresa y las secciones sindicales expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 64. *Protección a la libertad sindical.*—Los miembros del comité de empresa 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, al igual que el resto de los trabajadores/as.

Art. 65. *Derechos de participación y representación en la salud y el medio ambiente.*—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.

La empresa se compromete a instalar a la firma del presente convenio un tablón de anuncios en cada uno de los centros del hospital, con el fin de ser utilizados para los temas de salud laboral y medio

ambiente, garantizando la información a los trabajadores/as en estos temas concretos.

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, realizando, al menos, una reunión trimestral entre dichos estamentos, la empresa y los delegados de prevención, pudiendo ampliarse cuando las razones de la actividad así lo aconsejen.

Art. 66. *Asamblea.*—Los trabajadores/as podrán disfrutar del ejercicio del derecho de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y otra con carácter extraordinario.

Art. 67. *Local del comité de seguridad, salud y medio ambiente.*—A la firma del presente convenio, la empresa gestionará con el Hospital un local para el desarrollo de las funciones propias de este comité; asimismo, proporcionará los medios adecuados y mobiliario suficiente dentro del mismo.

Art. 68. *Censo de personal.*—La empresa confeccionará un censo de personal en que figurarán los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Fecha de ingreso del trabajador/a en la empresa.
- Categoría profesional a la que esté adscrito/a el trabajador/a.

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

Art. 69. *Liquidación de haberes de los trabajadores/as.*—A partir de la firma del presente convenio se acuerda que en cada situación de liquidación de haberes de los trabajadores/as por la empresa, se informará previamente al comité de empresa por si se requiere su asesoramiento.

Art. 70. *Solución extrajudicial de conflictos.*—La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios, incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados por el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de Madrid.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 71. *Abuso de autoridad.*—La empresa considerará como 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 hecho arbitrario, con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para el trabajador/a; en este caso, la persona perjudicada lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que este tramite la queja a la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera a la persona afectada, esta o sus representantes, lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente. Podrá instar, de la autoridad judicial laboral, la imposición de una sanción por el procedimiento habitual.

Art. 72. *Sanción penal.*—En los supuestos de procedimiento penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, salvo que la condena esté derivada de tráfico de drogas o apropiación indebida, esta (a fin de evitar doble sanción por un mismo hecho) no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal con la reserva del puesto de trabajo sin derecho a la acumulación de antigüedad en este período, en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo.

Para las condenas superiores a un año será estudiado por la comisión paritaria, y para el resto se procederá según lo regulado en este punto.

Art. 73. *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.

Definición de acoso sexual: “Aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima”.

En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros.

El tratamiento de estas situaciones debe realizarse con participación sindical, garantizando el máximo de discreción y la ausencia de represalias sobre la persona denunciante.

Sanciones y caducidad: Para las sanciones y caducidad de las mismas, se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 74. *Procedimiento sancionador.*—En este apartado se estará a lo dispuesto en el texto recogido en el artículo 50 del convenio sectorial de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid, con las siguientes salvedades.

1. En el caso de despido declarado nulo o improcedente en que se opte por la indemnización, esta será como mínimo de cuarenta y cinco días de salario real por cada año de antigüedad, con un máximo de 42 mensualidades.

2. Las posibles faltas prescribirán, es decir ya no podrán abrirse los correspondientes expedientes, a los siete días en el supuesto de faltas leves, a los quince días en el supuesto de graves, y a los treinta días en el de muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los dos meses de haberse cometido.

3. Solo se abrirá expediente en caso de faltas graves o muy graves, siendo las faltas leves comunicadas al comité de empresa.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

La empresa facilitará a cada trabajador/a un volante firmado y sellado por esta, donde deberá especificar la necesidad de vacunación por el trabajador/a de la plantilla que se accidente con objetos utilizados por enfermos, como pinchazos, cortes, etcétera.

Dicho volante deberá estar negociado por la empresa con la dirección, para que en ningún caso pueda negársele al trabajador/a este derecho, así como que dicha vacuna sea inmediata.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Todas las mejoras que el IMSALUD Hospital Universitario “La Paz” concediera al grupo E nivel 13 durante la vigencia del presente convenio, ya sean sociales o económicas, serán de aplicación inmediata a los trabajadores/as afectos al presente convenio.

En todo lo referido dentro del texto del presente convenio, como grupo E nivel 13, se estará a lo dispuesto en las tablas salariales del IMSALUD para la pinche o categoría equivalente, salvaguardando en cualquier caso los derechos obligacionales, normativos, sociales y económicos recogidos mediante los acuerdos obtenidos por el personal del personal del IMSALUD del Hospital Universitario “La Paz” de Madrid al que se encuentran equiparados.

Los artículos 34, 35, 51, 54, 55 y 56 recogidos dentro del presente convenio sufrirán un aumento proporcional al incremento salarial del centro en cada año.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en los acuerdos del 13 de octubre de 1977, de 17 de abril de 1980; en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales, en lo dispuesto en la Ley 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 37/1997, de 10 de marzo, y demás normas concordantes y general aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

A efectos de su aplicación y comparación con otros convenios o disposiciones, las condiciones pactadas en este convenio deben ser contempladas en su conjunto, como un todo orgánico, evitándose interpretaciones parciales.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

La comisión paritaria irá adecuando y trasladando las transferencias sanitarias de la Comunidad de Madrid al centro Hospital Universitario “La Paz” de Madrid para los trabajadores/as del servicio de limpieza en el mencionado centro de trabajo.

TABLA SALARIAL AÑO 2008

Categoría	Salario base (euros)	Pagas extra (euros)	Bruto anual (euros)
Limpiador/a	1.077,40	1.077,40	15,083,60
P. especializado	1.088,82	1.088,82	15,243,48
Especialista	1.184,42	1.184,42	16.581,88
Conductor/a	1.222,21	1.222,21	17.110,94

(03/22.473/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 11 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Servicios Externalizados, Sociedad Anónima” (código número 2812312).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Servicios Externalizados, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de diciembre de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio 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 11 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SERVICIOS EXTERNALIZADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LA COMUNIDAD DE MADRID

Partes signatarias:

El presente convenio es firmado: de una parte, por los miembros del comité de empresa de UGT y del Sindicato Libre de Transporte, que representan el 55,55 por 100, y por la representación de la empresa “Servicios Externalizados, Sociedad Anónima”.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Capítulo I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*—El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales de la empresa “Servicios Externalizados, Sociedad Anónima”, y la de sus empleados, con exclusión del personal directivo, entendiendo por tal el personal con categorías laborales no recogidas en el presente convenio, tengan o no contrato de alta dirección.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa “Servicios Externalizados, Sociedad Anónima”, tenga en la Comunidad de Madrid.