

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 40** *RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valoriza Facilities, Sociedad Anónima Unipersonal” (Centro del Hospital “Santa Cristina”) (código número 28100281012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valoriza Facilities, Sociedad Anónima Unipersonal” (centro del Hospital “Santa Cristina”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 1 de julio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 11 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL “SANTA CRISTINA” DE MADRID CON LA EMPRESA “VALORIZA FACILITIES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Partes firmantes: El presente convenio lo concierne, de una parte, la Federación Regional de Actividades Diversas de CC OO y los delegados de personal representantes de los trabajadores de limpieza del Hospital “Santa Cristina” de Madrid, y de otra la empresa actual concesionaria del servicio de limpieza “Valoriza Facility, Sociedad Anónima”.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as de limpieza de la empresa “Valoriza Facility, Sociedad Anónima”, que prestan sus servicios laborales en el centro de trabajo del Hospital “Santa Cristina” de Madrid, así como la empresa mencionada.

Art. 2. *Ámbito de aplicación temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose en lo económico al 1 de enero de 2013, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

Art. 3. *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 y habrá de formalizarse por escrito.

El presente convenio será prorrogable de año en año por tácita reconducción, si no es denunciado por alguna de las partes con la antelación fijada o al término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento que experimenten los pinches del SERMAS del grupo E, nivel 13, en el año que se prórroga.

Art. 4. *Comisión paritaria.*—En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, que podrán estar acompañados por un asesor por cada una de las partes.

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

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

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 5. *Plantilla.*—La plantilla de este centro no se reducirá durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio, a no ser por necesidades del servicio y se acredite fehacientemente.

Si se abrieran nuevas dependencias, la empresa consultará con la representación legal de los trabajadores para determinar el número de puestos o jornadas nuevos a ampliar.

Art. 6. *Ascensos.*—Como principio laboral los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y con base en la justicia equitativa y social en la empresa, se constituirán en las más óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ingreso o ascensos de grupo profesional.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número no superior a dos.

Los distintos grupos existentes percibirán un aumento en sus salarios del mismo tanto por ciento de diferencia existente entre los distintos grupos con la de limpiadora del convenio del sector.

Art. 7. *Cambio de puesto de trabajo.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio no podrán ser trasladados de puesto de trabajo (zona, dependencia o área que ha-

bitualmente desarrolla su actividad el trabajador), por motivos de sanción o similar, de producirse, tendrá preferencia a este puesto el trabajador/a con mayor antigüedad en el centro y que lo tenga solicitado.

Art. 8. *Suplencias.*—La empresa está obligada a cubrir todas las bajas, desde el primer día, que se produzcan por enfermedad, excedencia, accidente, vacaciones y cualquier otro tipo de baja que se produzca en el centro, excepto la baja por IT derivada de enfermedad común o accidente, que será cubierta a partir del día de la confirmación de la baja por prescripción facultativa. Las vacaciones y el crédito sindical se cubrirán según las necesidades del centro de trabajo.

Todas las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez y ceses voluntarios, así como las vacantes producidas como consecuencia de la apertura de nuevas instalaciones o ampliaciones, se cubrirán con contratos de carácter indefinido, teniendo preferencia para acceder a estos contratos los trabajadores/as con mayor número de días trabajados en el centro o que tengan contrato indefinido a tiempo parcial o con contratos eventuales y temporales.

Para un mejor control de estas contrataciones se creará un listado con todo el personal con contrato indefinido a tiempo parcial y con contrato eventual o temporal, en el que figure el número de días trabajados en el centro.

No existirá discriminación ni en lo salarial ni en otros aspectos, entre los trabajadores afectados por el presente convenio.

Art. 9. *Calendario laboral.*—La empresa estará obligada a confeccionar conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral anual, para todos los trabajadores del centro. Dicho calendario se tendrá que confeccionar dentro del primer trimestre de cada año, especificando: Horarios, turno y libranzas de cada trabajador/a.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 10. *Jornada y horario.*—La jornada completa de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio será a razón de siete horas diarias por cinco días de trabajo a la semana y dos de descanso en lo que respecta a los turnos de mañana y tarde. Siendo la jornada nocturna de diez horas por noche de trabajo, en días alternos.

La jornada completa semanal para los turnos de mañana y tarde será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y equivalentes a 1.533 horas efectivas/año.

Para la consecución de dicha jornada se establece lo siguiente:

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

Para la consecución de dicha jornada anual en turnos de mañana y tarde, además de los descansos semanales (96 días), los 14 festivos anuales, las vacaciones (31 días naturales), se disfrutarán del mismo número de días de permisos en Semana Santa y Navidad, que tenga el personal del SERMAS de acuerdo con lo establecido en el artículo 13.

Los/as trabajadores del turno de noche efectuarán una jornada ordinaria de diez horas diarias y trabajarán noches alternas, un día sí y otro no, equivalente a 1.420 horas efectivas/año.

Para la consecución de la jornada anual de 1.420 horas en turno de noche, se establecen 142 noches de trabajo efectivo, 167 noches alternas libres, 19 descansos anuales a disfrutar proporcionalmente a lo largo del año, 31 días de vacaciones (artículo 12) y el mismo número de días de permisos en Semana Santa y Navidad, que tenga el personal del SERMAS (artículo 13). Con este sistema quedan compensados, tanto los descansos semanales, como los festivos reglamentarios anuales.

Con independencia de los días libres establecidos en los párrafos precedentes, para todo el personal afectado por el presente convenio, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de inhábiles, siendo compensados con otro día por cada uno de ellos a quien le corresponda trabajar.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas diarias disfrutarán dentro de la misma de treinta minutos de descanso que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 11. *Libranzas*.—Todo el personal afectado al presente convenio dispondrá de las siguientes libranzas:

- 48 días de descanso semanal equivalentes a los domingos.
- 48 días de descanso semanal equivalentes a los sábados.
- 14 días de fiestas del calendario laboral de la Comunidad de Madrid.
- 31 días de vacaciones.
- Días de Semana Santa y Navidad (artículo 13).

Art. 12. *Vacaciones*.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de su período reglamentario de 31 días de forma ininterrumpida. Dichas vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, previo aviso del trabajador el disfrute de las vacaciones podrá ser en cualquier otro mes del año, respetando las normas de cada centro y avisando con sesenta días de antelación.

La cuantía del mes de vacaciones será igual a la de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos, incluyendo a dicha cuantía la media de los últimos seis meses de los domingos y festivos trabajados.

El período vacacional no empezará nunca en el día de descanso, pues de ser así la empresa dejará de deber esos días al trabajador, 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 con las vacaciones para los trabajadores/as afectados será de conocimiento para el mismo con tres meses de antelación, publicándose en el tablón de anuncios dicho calendario. Será comunicado a la delegada o delegados de personal para su aprobación y conformidad, siguiendo la costumbre laboral de dicho centro de trabajo, en los 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 de las vacaciones. Si bien este solo se podrá cambiar con trabajadores/as del mismo turno.

La situación de baja en IT derivada de enfermedad o accidente común acaecida durante el disfrute de las vacaciones quedará regulada según lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Vacaciones de Semana Santa y Navidad*.—Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán del mismo número de días de los denominados de “libre disposición” que estipule el SERMAS para sus trabajadores, durante los períodos de Semana Santa y Navidad, no obstante, los trabajadores podrán solicitar disfrutarlos fuera de los referidos períodos, de acuerdo con los criterios siguientes:

- a) El trabajador/a lo solicitará por escrito con al menos una semana de antelación, por triplicado, de forma que una copia sea para el trabajador/a solicitante, otra para la empresa y otra para el comité.
- b) En el documento se hará constar el nombre del trabajador/a y la fecha de solicitud.
- c) Si hay varias peticiones para una misma fecha, y no se pudiera conceder el descanso a todos, se actuará por antigüedad en la petición, teniendo preferencia la persona que lo haya solicitado con anterioridad.
- d) En cualquier caso, los días correspondientes a Semana Santa deberán estar disfrutados antes del día 30 de noviembre de cada año.

Capítulo IV

Modificaciones y suspensión de la relación laboral

Art. 14. *Licencias retribuidas*.—Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- A) Quince días por matrimonio.
- B) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presenta complicaciones, o resultará enfermedad grave, y están certificados médicamente, cero a un día más si el nacimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- C) En caso de enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - Tres días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a 1 días más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento al efecto.

- Dos días si se trata de hermanos, hijos políticos, abuelos, nietos y cuñados, pudiendo ausentarse dos días más si el trabajador ha de realizar un desplazamiento al efecto.
En los supuestos de intervención quirúrgica y hospitalización esos días se podrán disfrutar a opción del trabajador en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse a su domicilio.
- D) En caso de fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, padres y hermanos ampliándose a dos días más si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.
 - Tres días si se trata de suegros y hermanos políticos, ampliándose a un día más si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.
 - Dos días si de abuelos y nietos se trata, ampliándose a dos días más si ha de realizarse un desplazamiento al efecto.
 - Un día si de sobrinos se trata, ampliándose en un día más si ha de realizarse un desplazamiento al efecto. En caso de fallecimiento de tíos se establece idéntica licencia, pero en este caso será no retribuida.
- E) Por matrimonio de hijos un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- F) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- H) El tiempo necesario para el primer examen y segundo si fuera necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.
- I) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- J) Licencias médicas, las necesarias para acudir al médico de la Seguridad Social.
- K) Por matrimonio de hermanos y padres, un día.
- L) Un día en caso de nacimiento de nietos.
- M) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- N) El tiempo necesario para asistir al médico, con hijos menores de dieciocho años, con hijos discapacitados cualquiera que fuera su edad, o a familiares hasta primer grado de consanguinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. Justificándolo posteriormente.

En los apartados C) y D) para el supuesto de compañero/a, a partir de la firma del presente convenio se le entregará a la empresa un listado de las personas que se encuentran en tal situación.

Art. 15. *Permisos no retribuidos.*—Todos los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa, siempre que justifiquen el motivo que les imposibilite la asistencia al trabajo, un permiso no retribuido. Estando la empresa obligada a su concesión en la fecha que le sea solicitado. Dicho permiso no podrá ser menor de quince días ni superior a dos meses.

Art. 16. *Cambio de turno y horario de trabajo.*—Tendrán preferencia al cambio de turno y horario aquellos trabajadores/as que lo hayan solicitado por escrito a la empresa, 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 y horario. En cuyo caso serán estos quiénes se incorporarán a los mencionados puestos de trabajo y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario que tras el cambio haya quedado vacante.

Art. 17. *Excedencias.*

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 de su vigencia.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese de cargo público, político o sindical. La readmisión una vez finalizada la excedencia será inmediata a petición del trabajador.

La empresa cubrirá esta vacante con un contrato de interinidad, y por el mismo tiempo que dure la excedencia. En caso de no reincorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio.

Excedencia voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de seis meses, la duración puede ser entre dos meses y cinco años, prorrogable a petición del trabajador, previa incorporación de tres meses al trabajo.

La empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador/a, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de no reincorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 18. *Régimen económico*.—La empresa retribuirá a los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en el grupo de limpiador/a, una retribución económica que en ningún caso será inferior a la percibida por el pinche del grupo E, nivel 13, del personal del SERMAS. Los grupos profesionales superiores a la de limpiador/a percibirán unas retribuciones salariales en el mismo tanto por ciento de diferencia existente entre los distintos grupos con la de limpiador/a en las tablas salariales anexas del convenio provincial del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

La empresa se compromete a aplicar de forma automática los aumentos y mejoras económicas que les sean concedidas a los pinches del grupo E, nivel 13, del personal del SERMAS, desde la misma fecha que estas sean concedidas.

Art. 19. *Pago de haberes*.—El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La empresa hará domiciliación bancaria del pago de las nóminas de todo aquel trabajador/a que lo solicite.

Art. 20. *Salario base*.—El salario base para cada grupo profesional será el especificado en la tabla salarial anexa adjunto al presente convenio.

Art. 21. *Antigüedad*.—Los trabajadores/as percibirán como complemento salarial por antigüedad el 4 por 100 sobre el salario base por cada trienio.

Art. 22. *Plus domingos y festivos*.—Para compensar el trabajo en domingo y festivo se establece para todo el personal la misma cuantía que por este concepto perciba el pinche del grupo E, nivel 13, del personal del SERMAS.

Art. 23. *Plus de nocturnidad*.—Todos los trabajadores cuya jornada laboral sea nocturna, percibirán como complemento salarial por nocturnidad del 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 24. *Plus de turnicidad*.—El personal que preste sus servicios mediante la realización de distintos turnos de trabajo percibirá:

- En el año 2013, la cantidad 29,33 euros mensuales.
- En el año 2013, será incrementada en el mismo tanto por ciento de subida que experimenten las pinches del grupo E, nivel 13, del personal del SERMAS.

Art. 25. *Ayuda infantil*.—Todos los trabajadores/as con hijos menores de seis años percibirán, en concepto de ayuda a guarderías, escuelas infantiles y preescolar, una retribución mensual para el año 2013 de 66,36 euros por hijo, previa justificación por recibo presentado.

Para el los años siguientes, dicha cantidad se incrementará en el mismo tanto por ciento de subida que experimenten las pinches del grupo E, nivel 13, del personal del SERMAS.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias*.—Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad, cada una de ellas denominadas de verano y Navidad.

La fecha para el abono de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

- Para la de verano, antes del 30 de junio de cada año.
- Para la de Navidad, antes del 15 de diciembre de cada año.

Art. 27. *Horas extraordinarias*.—Ambas partes, empresa y representación legal de los trabajadores, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo del Hospital “Santa Cristina”, salvo en caso de fuerza mayor. En caso de realización de horas extraordinarias en caso de fuerza mayor la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores la causa de las mismas.

Capítulo VI

*Seguridad y salud en el trabajo*Art. 28. *Maternidad.*

- A) Excedencia maternal y para atención a familiares: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- C) Reducción de jornada por cuidado de menores: Los trabajadores/as tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100. En cualquier caso, la jornada resultante será a elección del trabajador/a.

Igualmente, se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de convenio colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.

- D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

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

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. La trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en la fecha que lo solicite.

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

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

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

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

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 29. *Evaluación de riesgos.*—La acción preventiva en los centros de trabajo se planificará por la empresa a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

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

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

Art. 30. *Planificación preventiva.*—A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los

trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Art. 31. *Información y formación.*—La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consensuará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Art. 32. *Vigilancia de la salud.*—El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de 3 de junio, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Art. 33. *Reconocimiento médico anual.*—Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será de cuenta de la empresa, pudiéndose ampliar a dos a petición del trabajador/a.

Las fechas para estos reconocimientos se establecerán entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa.

Dichas revisiones médicas tendrán lugar dentro del horario de trabajo, de no ser posible dentro de las horas de trabajo, la empresa abonará tres horas de salario normal, salvo acuerdo más favorable entre las partes. Los trabajadores que no deseen ejercitar su derecho a los reconocimientos médicos deberán notificarlo a la empresa por escrito.

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

Art. 34. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*—1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores

que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

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

Art. 35. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—Aquellos trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, penosas y peligrosas que no puedan ser subsanadas totalmente, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base si hay una circunstancia, siendo del 25 por 100 si coinciden dos circunstancias.

La empresa y los/as delegados/as de prevención serán quienes determinen, a través de la evaluación de riesgos específica, qué trabajos llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad. En caso de discrepancias, estas serán resueltas por la jurisdicción social competente.

Art. 36. *Equipos de trabajo y medios de protección.*—La empresa queda obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

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

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

Art. 37. *Uniformes.*—Todos los trabajadores/as recibirán para el desempeño de su tarea 2 uniformes al año, siendo la fecha de entrega de los mismos uno en el mes de enero y el segundo en el mes de junio, siendo obligatorio llevarlos puestos en el centro de trabajo durante su jornada laboral, salvo los que por motivos excepcionales o recomendación de la dirección del centro, se requiera usar otro tipo de prendas (quirófanos).

Los uniformes y en función del trabajo a realizar, constarán de las siguientes prendas:

1. Blusón o camisa, pantalón, rebeca o chaquetilla (se entrega con carácter anual) y calzado adecuado.

2. Para aquellos trabajadores/as que lo necesiten la empresa dotará a los mismos de traje de agua y anorak, igualmente a los trabajadores/as que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y a la humedad.

3. A las trabajadoras embarazadas, la empresa les proporcionará un uniforme acorde a su estado.

La adecuación y calidad de la ropa de trabajo de invierno y de verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con los delegados/as de prevención o comité de segu-

ridad y salud. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

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

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

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

Capítulo VII

Mejoras de carácter social

Art. 39. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador/a con más de un año de antigüedad en el centro o empresa, esta satisfará a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades.

Art. 40. *Seguro de muerte o invalidez.*—La empresa garantizará a favor de todos los trabajadores/as con una antigüedad de más de tres meses o de la persona o personas por él designadas las prestaciones que se indican a continuación y en las condiciones que asimismo se establecen en este artículo:

- A) Riesgos cubiertos, derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo, excluyendo el de tráfico siempre que esta no sea “in itinere”. Muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.
- B) La prestación garantizada será de 1.750.000 pesetas (10.517,71 euros).
- C) Los capitales garantizados se revalorizarán anualmente, en el mismo porcentaje que el establecido en el convenio para el incremento salarial.
- D) Esta garantía se vincula a la permanencia del trabajador en la empresa. La extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, dará origen a la pérdida del derecho.

Art. 41. *Ayuda para estudios y becas.*—Se establece una ayuda por parte de la empresa para la compra de los libros de estudios de los hijos mayores de seis años y menores de dieciocho años, consistente en 73,65 euros por curso e hijo. La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso. Dicha ayuda será de 131,14 euros, en los casos de hijos con cualquier tipo de discapacidad.

Becas: Se establece un fondo destinado a becas para estudios, por un importe de 116,10 euros por trabajador/a.

Para la concesión de estas cantidades será requisito imprescindible la presentación de los justificantes de matrícula y los recibos o certificados de asistencia de los tres primeros meses de la entidad que imparta los estudios.

Para los años siguientes, las cantidades establecidas en este artículo se revalorizarán en el mismo porcentaje que el establecido en el convenio para el incremento salarial.

Art. 42. *Anticipos reintegrables.*—El personal con más de seis meses de antigüedad en el centro o empresa podrá solicitar a la empresa un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un importe de 1.202,02 euros, con un máximo de 12.020,24 euros para el global de la plantilla del centro.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará dentro del ejercicio fiscal en curso o, en todo caso, hasta la finalización de la contrata.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores/as en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pago de viviendas y accidentes relacionados con ella, por incendio, hundimientos, etcétera.

Y gozando siempre de principios de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Se creará una comisión para la supervisión de este fondo que estará integrada por la empresa y por la representación de los trabajadores.

Art. 43. *Incapacidad transitoria.*—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 incapacidad transitoria y durante el tiempo que dure dicha situación.

Capítulo VIII

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 44. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Art. 45. *Derecho a la libre información.*—Los delegados de personal y delegados sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisitos que la comunicación a la dirección de la empresa salvo en los casos de asamblea a que se refiere el artículo 45 del presente convenio.

Art. 46. *Libertad de expresión y acción sindical.*—Los delegados de personal y delegado de la sección sindical expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 47. *Protección a la libertad sindical.*—Los delegados de personal y delegado sindical serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Art. 48. *Asambleas.*—Los trabajadores/as podrán disfrutar del ejercicio al derecho de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y otra con carácter extraordinario. Dichas asambleas a realizar serán preavisadas a la empresa, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 49. *Delegados de prevención.*—El tiempo dedicado al desempeño de las funciones propias de delegado de prevención tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y, por tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.E del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

La empresa facilitará a cada trabajador un volante firmado y sellado por esta, donde deberá especificar la necesidad de vacunación para 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 este derecho, así como para que dicha vacuna sea inmediata.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Todas las mejoras que el SERMAS concediera a los pinches en materia económica serán de aplicación inmediata a los trabajadores/as afectados por dicho convenio. En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

En el supuesto que durante la vigencia del presente convenio se produjera la desaparición de la categoría de pinches del SERMAS del grupo E, nivel 13, las retribuciones del presente convenio se equipararían a una categoría similar del grupo E, nivel 13.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

Igualdad entre hombres y mujeres.—Las partes afectadas por este convenio y en aplicación del mismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

HOSPITAL "SANTA CRISTINA". NÓMINA AÑO 2013

Sueldo base × 14	975,19
Acuerdo mes sectorial × 12	135,30
Suelo base × 14 media jornada	487,60
Acuerdo mesa sectorial × 12	67,65
Antigüedad	4 % del salario base
Plus domingo y festivos	40,33
Guarderías	66,36
Ayuda libros	73,65
Turnicidad	31,94

(03/42.069/13)

