

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Acister de Servicios, Sociedad Anónima” (Centros del Hospital Universitario de Getafe y Centro de Especialidades Ambulatorio de “Los Ángeles”) (código número 28100421012014).*

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

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de mayo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE Y CENTRO DE ESPECIALIDADES AMBULATORIO DE "LOS ANGELES"****ARTÍCULO PRELIMINAR**

El presente Convenio lo conciertan, de una parte, la Representación Legal de los Trabajadores de Limpieza del Hospital Universitario de Getafe y centro de especialidades ambulatorio de "Los Ángeles", de otra la empresa actual concesionaria del servicio de limpieza, Acister de Servicios S.A.

**Capítulo I***Normas de configuración del convenio***Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial y funcional**

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo Hospital Universitario de Getafe y centro de especialidades ambulatorio de "Los Ángeles", afectara este convenio a la empresa Acister de servicios S.A., como actual concesionaria del servicio de Limpieza del Hospital Universitario de Getafe y centro de especialidades ambulatorio de "Los Ángeles"

Se acuerda la equiparación de las condiciones económicas y sociales para los trabajadores de la empresa del centro de especialidades ambulatorio de "Los Ángeles" que no se encuentren ya equiparados, la cual se producirá a todos los efectos el 1 de diciembre de 2013.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación personal**

El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de la modalidad contractual de que se trate, incluidos en los ámbitos de aplicación anteriores.

**Artículo 3. Vigencia**

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

**Artículo 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. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada o al término de alguna de sus prórrogas.

**Artículo 5. Prórroga de contenidos y efectos**

Denunciado el convenio, en tanto se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga provisionalmente hasta en tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un (1) año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso, el límite máximo de la prórroga no podrá superar los dieciocho meses, aplicándose a partir de ese momento el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación.

**Artículo 6. Comisión paritaria**

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de los trabajadores y de la empresa firmante del convenio.

La función de la Comisión Paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio.

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

La Comisión Paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la Comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con 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 solución extrajudicial de conflictos laborales.

**Capítulo II***Iniciación, determinación y organización del trabajo***Artículo 7. Plantillas, contratación y ascensos**

A la firma del presente convenio, se creará una comisión de trabajo compuesta por representantes del Comité, y de la Empresa con el objetivo de evaluar las contrataciones temporales existentes actualmente, contratos de Obra y Servicio, eventuales, etc., en dicha comisión, si se abrieran nue-

vas dependencias o aumento de tareas contratadas, se realizará una evaluación conjunta, para determinar el número de puestos nuevos o ampliaciones de jornadas a realizar.

La plantilla afectada por este convenio, no se reducirá durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio. La empresa viene obligada en todo momento a:

1. Sustituir antes de 72 horas, con contratos de interinidad a todos los trabajadores/as que durante la vigencia del convenio se encuentre en I.T., permisos sin sueldos, reducción de jornada, licencia no retribuida, y desde el primer día, excedencias y vacaciones, que se produzca en el centro.

2. Cubrir con contratos de carácter indefinido y desde el primer día, las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, ceses voluntarios y aumentos de plantilla. Teniendo preferencia para acceder a estos contratos indefinidos, los/as trabajadores/as eventuales y temporales de más antigüedad en el centro en igualdad de Categoría Profesional.

En el supuesto de la cobertura de vacantes derivadas de despido de trabajadores fijos, la cobertura definitiva mediante contrato indefinido solo se producirá cuando exista sentencia firme al respecto, declarando el despido procedente, en cuyo caso, la vacante se cubrirá conforme a lo establecido a continuación.

Los trabajadores que se encuentren vinculados a este convenio o aquellos que lo hubiesen estado de forma intermitente, al menos, cuatro meses en el año natural, mediante contratos temporales tendrán preferencia para optar a otros contratos, también temporales, siempre que estos fuesen de mayor duración o mejores condiciones. Para ello el trabajador deberá poner fin, voluntariamente y por escrito, a la relación que le una en ese momento con la empresa, manteniendo ésta su compromiso de nueva contratación. De existir varios candidatos tendrá preferencia el de mayor antigüedad en el ámbito de este convenio (artículo 1) y en el caso de coincidencia en la antigüedad, prevalecerá la del trabajador con mayor número de días efectivos trabajados en el ámbito de este convenio.

#### **Artículo 8. 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 a la Representación Legal de los Trabajadores. Los cambios se efectuarán por riguroso orden de antigüedad en el ámbito de este convenio (artículo 1). Las peticiones por escrito se renovararán cada vez que se efectúe un cambio de empresa.

Cuando se produzca la vacante de un trabajador indefinido en cualquiera de los turnos de trabajo establecidos, el personal de los otros turnos de igual categoría Profesional y jornada de trabajo tendrá preferencia para ocupar la vacante. En cuyo caso habrá de comprobarse si existen solicitudes conforme a lo establecido en el párrafo anterior. El trabajador que tuviera derecho al mismo, por orden de preferencia, por motivos de fuerza mayor y debidamente justificados por escrito, podrá ceder temporalmente, hasta un máximo de 3 meses, tal derecho al siguiente trabajador en orden de preferencia.

El personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario, que tras el cambio, haya quedado vacante.

El mismo criterio se seguirá de producirse la creación de un nuevo puesto estructural indefinido y a tiempo completo.

Los trabajadores/as podrán cambiar el turno de trabajo establecido en el cuadrante para algún día determinado, las libranzas y guardias comunicándolo por escrito a la empresa

De producirse una baja de carácter temporal (suspensión del contrato de trabajo, baja por IT superior a 1 semana de duración o vacaciones), los trabajadores que vengan prestando servicio en otro turno, podrán cambiar este temporalmente para cubrir dicho turno hasta la reincorporación del trabajador titular del turno. La empresa convocará en el tablón de anuncios la vacante en el momento que se conozca.

#### **Artículo 9. Cambio de centro y puesto de trabajo**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio no podrán ser trasladados del centro de trabajo donde vienen realizando sus servicios, salvo mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, si se produjera el acuerdo, la empresa garantizará la cobertura del puesto dejado vacante.

#### **Artículo 10. Calendario laboral**

La empresa entregará antes del 30 de Noviembre de cada año la planificación laboral del año siguiente para todos los trabajadores del centro, dándole copia a la representación legal de los trabajadores para su verificación.

La planificación especificará horarios, turno y libranzas de cada trabajador/a.

### Capítulo III

#### *Jornada, descansos y vacaciones*

#### **Artículo 11. Jornada**

JORNADA DIURNA: Mañana y Tarde: La jornada queda establecida en siete horas diarias por día de trabajo. Para estos turnos se establecen los siguientes descansos y libranzas:

- La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio, será de 7 horas diarias por 5 días de trabajo (35 horas semanales), quedando establecida la jornada actual en 1.554 horas, a razón de 222 días trabajados y 143 días de descanso.

Dentro del cómputo global de días de descanso, se establecen 7 días de libre disposición, que se solicitarán por escrito, y con una antelación mínima de 10 días (cuando sea posible), ante el superior inmediato, y se contestará expresamente en el plazo de una semana entendiéndose concedidos en caso contrario.

Sólo se podrá hacer uso simultáneo de estos días de descanso, en un número de trabajadores no superior al 20% de cada turno. En caso de superarse el porcentaje antedicho, la empresa podrá denegar el disfrute a aquellos trabajadores que no los hubiesen solicitado con los días de antelación establecidos.

De los 7 días de libre disposición, 4 como mínimo deberán ser disfrutados con anterioridad al 1 de Diciembre, perdiendo el derecho a su disfrute en caso contrario.

Los días restantes de libre disposición hasta completar los 7, se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que no se produzca cambio de la empresa concesionaria en el año natural de que se trate.

**TURNO DE NOCHE:** La jornada queda establecida en 10 horas por día de trabajo, que se realizará de forma alternativa, un día sí y otro no, quedando establecida la jornada anual en 1.440 horas, a razón de 144 días de trabajo al año.

A los efectos del cómputo de la jornada ordinaria única anual, cada hora nocturna realmente realizada, deberá multiplicarse por el coeficiente 1,079. El resultado se entenderá como horas efectivamente trabajadas en cada una de las noches.

La fórmula para hallar el cómputo de horas realizadas, en aplicación del coeficiente, cualquiera que sea la proporción y distribución de las jornadas en turno diurno y nocturno, será la siguiente: Número de horas de trabajo efectivo prestadas en turno nocturno, multiplicado por 1,079, más número de horas trabajado en turno diurno, igual a 1.554

Se entenderá que son horas nocturnas las realizadas desde las 22 horas hasta las 8 de la mañana.

Todo el personal con jornada igual o superior a 5 horas diarias, dispondrá de 30 minutos de descanso para bocadillo, siendo para todo el personal con jornada inferior, de 15 minutos, que en ambos casos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El descanso mínimo semanal será de 48 horas ininterrumpidas.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la consideración de inhábiles, la jornada correspondiente a estos dos días, por lo tanto no es recuperable.

## Artículo 12. Vacaciones

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 31 días de vacaciones retribuidas, siendo el periodo oficial de disfrute los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Previo aviso del trabajador el disfrute de las vacaciones podrá ser en cualquier otro mes del año, pre avisando con 30 días de antelación.

Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán la opción de permutar entre si, la totalidad o quincenas de las vacaciones, siempre que las disfruten en el periodo oficial.

El periodo vacacional no comenzará nunca en el día de descanso, Domingo o Festivo.

El listado de las vacaciones de cada trabajador/a estará publicado con 3 meses de antelación en el tablón de anuncios.

El disfrute de las vacaciones se llevará a cabo, a petición del trabajador, preavisando con la debida antelación, la empresa atenderá las peticiones respetando las rotaciones ya establecidas, estableciéndose un máximo de un 60% de personal que puede disfrutar de las vacaciones en un determinado mes, las peticiones se contestarán por escrito.

Todo el personal, tendrá derecho a percibir durante el mes de vacaciones reglamentarias un promedio de lo percibido en los seis meses anteriores en concepto de Plus de Domingo y Festivo, Nocturnidad, Turnicidad y Ayuda Infantil.

La situación de baja en incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común acaecida durante el disfrute del periodo vacacional dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal. Asimismo, la situación de baja en incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de incapacidad temporal.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que corresponden. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

## Artículo 13. Vacaciones de semana santa y navidad

De los días de descanso, que se establecen en el Art. 11, existe la posibilidad de repartirlos de la siguiente forma: 3 días en Semana Santa y 3 días en Navidad, quedando a libre disposición de los trabajadores que lo soliciten en cualquier época del año.

La acumulación de los citados días, se solicitará por escrito, ante el superior inmediato y con una antelación mínima de 30 días, y se contestarán en el plazo de 16 días, entendiéndose concedidos en caso contrario.

Sólo se podrá hacer uso simultáneo de estos días de descanso, en un número de trabajadores no superior al 20% de cada turno.

El trabajador/a que hubiese solicitado los mencionados días y posteriormente se encontrara en situación de I.T., la cual coincida con los días concedidos, conservará el derecho del disfrute de los mismos y en las mismas condiciones que si estuviera en activo, en otra fecha.

#### Capítulo IV

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

#### **Artículo 14. Adscripción del personal**

Al término de la concesión de la contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid o norma que lo sustituya.

#### **Artículo 15. Licencias retribuidas**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción civil de parejas de hecho, de los cuales cinco días podrán ser anteriores inmediatamente al hecho causante.
- b) 3 días en caso de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, ampliables a 2 días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, ó 1 día más si el nacimiento, adopción o acogimiento ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) Por fallecimiento:
  - 4 días si se trata del cónyuge, hijos, padres, suegros y hermanos, ampliándose en 1 día más si es fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 2 días si se trata de abuelos, nietos, cuñados (consanguíneos o afines) e hijos/as políticos/as y sobrinos, pudiendo ampliarse la ausencia 2 días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización (ya sea en planta, urgencias o cualquier servicio del centro hospitalario o asistencial):
  - 3 días si se trata del cónyuge, hijos, padres, suegros y hermanos, ampliable a 1 día más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 2 días si es por abuelos, nietos, cuñados (consanguíneos o afines) e hijos políticos y sobrinos, pudiendo ausentarse 2 días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

En los casos de intervención quirúrgica u hospitalización de familiares hasta de primer grado de consanguinidad, estos días se podrán disfrutar a opción del trabajador, bien en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse al domicilio.

En las intervenciones quirúrgicas programadas, el permiso se podrá disfrutar a opción del trabajador, bien por Ingreso o por intervención quirúrgica.

- e) 1 día por pruebas invasivas y asistencia a urgencias hospitalarias de cónyuge, padres e hijos.
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.
- h) El tiempo preciso para el primer examen, y segundo si fuese necesario, del carnet de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.
- i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- j) 1 día por matrimonio de hijos, padres y hermanos, ampliable a 2 si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- k) 1 día por nacimiento de nietos, ampliable a 1 día mas si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- l) Licencias médicas:

Las necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o Sociedad Médica, deberá acreditarse el tiempo y horario empleado.
- 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 acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad, hijos discapacitados, cualquiera que fuese su edad, o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acredita-

do. El uso de estas horas deberá ser pre avisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia y deberá acreditarse el tiempo y horario empleado.

En ningún caso, las licencias podrán ser inferiores a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid.

A los efectos previstos en el presente artículo, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de una manera estable con el trabajador o trabajadora, y se haya comunicado con anterioridad a la Empresa.

#### **Artículo 16. Permisos no retribuidos**

Todos los trabajadores/as, con un año de antigüedad, podrán solicitar a la empresa, siempre que justifiquen el motivo que les imposibilite la asistencia al trabajo y previo plazo de 15 días de antelación, un permiso no retribuido de 10 días como mínimo y de hasta seis meses, la Empresa estará obligada a su concesión siempre que no se superen más de dos permisos individuales por año natural.

#### **Artículo 17. Excedencias**

##### **FORZOSAS**

En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La readmisión una vez finalizado la excedencia será inmediata a petición del trabajador.

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

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

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

##### **VOLUNTARIA**

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre tres meses y cinco años, si el período inicial es inferior a cinco años se podrá prorrogar a petición del trabajador.

La empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de no incorporarse el trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, el puesto se cubrirá conforme a lo establecido en los artículos 7 y 8 del presente texto.

##### **MATERNAL Y PARA LA ATENCION DE FAMILIARES**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco 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 pre adoptivo, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

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

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

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

La Empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa, voluntaria, maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo, el puesto se cubrirá según lo establecido para la excedencia voluntaria.

A los efectos previstos en el presente artículo, tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de una manera estable con el trabajador o trabajadora, y se haya comunicado con anterioridad a la Empresa.

## Capítulo V

*Régimen económico***Artículo 18. Régimen salarial**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, en la categoría de limpiador/a, percibirán el mismo bruto anual que en las tablas anexas a este convenio en un único concepto: Salario Base en 14 pagas iguales.

Las categorías superiores a la de limpiador/a, percibirán unas retribuciones salariales por encima de limpiador/a, en el mismo tanto por ciento de diferencia existente entre las distintas categorías con la del limpiador/a en las tablas salariales anexas del Convenio Colectivo Sectorial de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Estas cuantías son para el personal con jornada completa. En otros casos será proporcional a la jornada de trabajo.

Todo el personal que realice funciones de superior categoría, percibirá un plus denominado "Diferencia puesto de trabajo" el cual se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Bruto Anual Categoría Superior} - \text{Bruto Anual Categoría Actual}}{\text{Días trabajados año}}$$

La resultante de aplicar la fórmula mencionada, se multiplicará por los días efectivos en los cuales el trabajador/a haya efectuado funciones de categoría superior.

**Artículo 19. Pago de haberes**

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes mediante transferencia bancaria. La empresa garantizará que en caso de cobro mediante cheque, por incluirse finiquito, el mismo esté a disposición del trabajador en los 7 días laborables siguientes al día de baja en la empresa.

**Artículo 20. Salario base**

Se entenderá por salario base el resultante de dividir el bruto anual de las tablas salariales anexas, dividido en 14 pagas iguales (12 mensuales y 2 Extras), quedando establecido de la siguiente forma:

- Salario base mensual limpiador/a: 1091,07 euros.
- Salario base mensual peón especialista y responsable de equipo: 1102,86 euros.
- Salario base mensual especialista y encargado: 1203,67 euros.

**Artículo 21. Antigüedad**

Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en:

1. Los trienios anteriores a 1 de enero de 2013 se abonarán en la misma cuantía que se viniera percibiendo hasta esa fecha, como antigüedad consolidada.

2. Los trienios que se cumplan a partir de 1 de enero de 2013, se abonará un complemento personal por antigüedad, al precio de 17 euros.

**Artículo 22. Plus de domingos y festivos**

Se establece para todo el personal afecto por el presente Convenio un plus de 40,33 Euros por Domingo o Festivo trabajado.

Los días 25 Diciembre y 1 de Enero, se abonará el doble del plus de domingos y festivos correspondiente a cada año.

Las noches del 24 y 31 de diciembre, se abonarán con una cantidad de 45,23 euros.

**Artículo 23. Plus de nocturnidad**

El turno de noches fijas percibirá un plus de nocturnidad de 336,65 Euros, cuando la noche coincida en domingo o festivo, percibirán el plus de domingo y festivo para el turno fijo, siendo de 8,38 euros.

El personal que realice noches en un turno rotatorio percibirá 26,33 Euros por cada noche trabajada en el mencionado turno, salvo cuando la noche coincida en domingo o festivo, en cuyo caso se incrementarán las cuantías, debiendo percibir el plus de Domingo y Festivo para el turno rotatorio, siendo de 36,83 Euros.

**Artículo 24. Turnicidad**

Todo el personal que preste servicios mediante la realización de turnos, percibirá un complemento de Turnicidad, cuyo devengo mensual se divide en:

Complemento de Turnicidad en turno diurno, cuando se realicen cambios de turno en horario diurno (mañana, tarde) que supongan al menos 5 días al mes. Dicho complemento se establece en 29,85 Euros.

Complemento de Turnicidad en turno rotatorio, cuando se realice una rotación mínima de tres noches al mes. Dicho complemento se establece en 31,94 Euros.

Los cambios en los cuadrantes, efectuados a petición del trabajador no se computarán a estos efectos.

**Artículo 25. Plus de asistencia**

Plus de carácter salarial, no consolidable, que incentiva la mayor dedicación del trabajador en razón del desempeño de sus funciones habituales y prestación efectiva del trabajo durante la totalidad de la jornada anual establecida. Está plus viene a compensar, absorber y sustituir al concepto salarial "incentivo por reducción de jornadas perdidas" y al concepto de "productividad variable" que se percibían hasta el momento.

Su devengo será por día efectivamente trabajado y en proporción a la jornada de trabajo establecida en el presente convenio colectivo. El trabajador que preste servicios de forma efectiva 222 días laborables completos en jornada diurna y 144 en jornada nocturna, en el año natural de que se trate, percibirá 300 euros semestrales, pagaderos junto con las nóminas de los meses de julio y enero del año siguiente. En todo caso, las posibles incidencias que pudieran producirse se regularizarán en la nómina del mes siguiente al abono.

Se abonará a todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios al menos 45 días en el semestre a abonar.

Por cada día de inasistencia al trabajo, por licencias retribuidas de las contempladas en el artículo 15, se descontará del plus a percibir en el semestre que corresponda una cantidad de 8 por día, siendo para los apartados g, h, i, l, m y n proporcional al tiempo empleado. En este supuesto, sólo se descontarán los días de inasistencia por licencias del art. 15 que se correspondan con la jornada de trabajo, salvo en el caso de la licencia por matrimonio o inscripción civil de parejas de hechos en el que se descontará la totalidad de los días de licencia.

En los supuestos de IT, salvo los que sean debidos a enfermedad profesional y accidente de trabajo, se descontarán 12 euros por cada día de ausencia, hasta perder el derecho a percibir el plus aquí establecido, según el número de faltas al trabajo acumuladas. En los supuestos de permisos por maternidad, se descontará a razón de 4 euros. En todo caso, el 3º proceso de IT en cada semestre, con independencia de los días que hubiesen faltado hasta ese momento, producirá automáticamente la pérdida del derecho a la percepción del plus.

Los días de ausencia injustificadas, con independencia de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar, se descontarán del citado plus a razón de 25 euros/día faltado.

La empresa saliente realizará el pago de las cantidades pendientes por este concepto, en proporción al tiempo de servicios prestados durante el periodo semestral de referencia que se trate, y dentro del mes siguiente a la finalización del mismo.

**Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base más antigüedad, más nocturnidad 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, el 30 de Junio de cada año.
- Para la de Navidad, 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.

**Artículo 27. Plus de promoción**

Se establece un concepto salarial de carácter mensual de Plus de Promoción, para el personal que lo venga percibiendo con fecha anterior a 1 de enero de 2010, en concepto de Promoción Profesional, cuya cuantía será de 65,64 euros para los trabajadores afectados por este convenio que hayan alcanzado 5 años de antigüedad, y de 124,05 euros para los trabajadores afectados por este convenio que hayan alcanzado una antigüedad de 10 años, ambos con anterioridad al 1 de enero de 2010.

Las cuantías mensuales que correspondan se abonarán en función de la jornada efectivamente realizada.

**Artículo 28. Anticipos**

La empresa está obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario mensual, devengado hasta ese momento. La petición deberá ser realizada antes del día 10.

**Artículo 29. Garantías personales**

Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán absorbidas ni compensables, a tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos, salvo que se pacte lo contrario en la propia negociación del convenio o por acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores.

Se acuerda que en el caso de desaparición del Grupo E nivel 13, para la categoría de Pinche o Equivalente, la creación de una comisión de carácter paritario entre empresa y comité de empresa para la concreción del grupo profesional y nivel que hayan de servir de referencia.

## Capítulo VI

*Conciliación de la vida familiar y profesional, protección de la maternidad***Artículo 30. Maternidad y paternidad**

1. Las embarazadas podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, de una licencia retribuida hasta la fecha del parto. Asimismo tendrán derecho a un permiso retribuido por maternidad de una duración de 122 días, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que está realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto del fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del periodo 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 pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 122 días, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos previstos legalmente.

2. Periodo de Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, sin reducción de haberes, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora, en caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente.

La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro progenitor en el caso de que ambos trabajen.

3. Suspensión del contrato por paternidad: El trabajador que vaya a ser padre por nacimiento, adopción o acogimiento pre adoptivo tendrá derecho, previa comunicación a la empresa, a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, y en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad disfrutado ésta o no.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato prevista en el apartado 1 anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

**Artículo 31. Reducción de jornada por cuidado de menores**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retri-

buida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, en el supuesto que, dos o más trabajadores generasen el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador con reducción de jornada deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. No obstante lo anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan a su cuidado directo un menor de 12 años podrán reducir su jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%. En cualquier caso, la jornada resultante será a elección del trabajador/a. Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo ente trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de Convenio Colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho el trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Para ello, habrán de solicitarlo por escrito especificando claramente la opción elegida.

## Capítulo VII

### *Seguridad y salud en el trabajo*

#### **Artículo 32. 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. Dichas revisiones médicas tendrán lugar dentro del horario de trabajo. Al personal cuya jornada laboral no coincida con el horario de la revisión médica, se le compensará con 3 horas para someterse a dicha revisión.

La fecha para el reconocimiento, se establecerá entre los Delegados de Prevención y la Dirección de la Empresa.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación.

El resultado de las pruebas realizadas será entregado a cada trabajador, asimismo, se dará copia al Comité de Seguridad y Salud Laboral o a los delegados de prevención, del certificado de aptitud de cada uno de ellos, debiendo mantener éstos absoluta confidencialidad.

Si del resultado de las pruebas médicas realizadas a un trabajador se desprende una limitación a su puesto de trabajo, será obligatorio para el trabajador, la realización de pruebas médicas anuales con el fin de asegurar una correcta vigilancia de su salud y seguimiento de su dolencia.

#### **Artículo 33. Equipos de trabajo y medios de protección**

La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de Protección Individual (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 la evaluación de riesgos 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.

#### **Artículo 34. Ropa de trabajo**

Todos los trabajadores/as recibirán para el desempeño de su tarea dos uniformes al año, siendo la fecha de entrega; uno en el mes de Mayo y el segundo en el mes de Octubre, 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 (Quirófano).

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

1. Mujeres: Blusón, Pantalón, Rebeca y Calzado antideslizante.
- Hombres: Camisa, Pantalón, Chaquetilla y Calzado antideslizante.

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 Seguridad 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.

#### **Artículo 35. Lavado y descontaminación de la ropa de trabajo**

El lavado de la ropa de trabajo será por cuenta de la empresa y de manera obligatoria, atendiendo al Real Decreto 664/97 y Decreto Ley 83/99 de la Comunidad de Madrid sobre la protección de los trabajadores/as a riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos durante el trabajo, donde entre sus disposiciones viene regulado el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, así mismo los trabajadores/as dispondrán dentro de la jornada laboral de diez minutos para su aseo personal antes del bocadillo y de diez minutos más antes de abandonar su puesto de trabajo.

#### **Artículo 36. Manipulación de cargas**

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

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

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

#### **Artículo 37. Toxicidad, peligrosidad y penosidad**

Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas y por el tiempo que las realicen, percibirán un incremento de al menos un 20% del salario base o verán reducida su jornada en un 20% del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

En todo lo no recogido en este capítulo, se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid.

### Capítulo VIII

#### *Mejoras de carácter social*

#### **Artículo 38. Incapacidad temporal**

Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia, percibirán el 100% de sus retribuciones salariales y extra salariales incluidas las pagas extraordinarias desde el primer día de la baja por I.T. y durante el tiempo que dure dicha situación.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de mejora voluntaria a la IT, el computo de las cantidades que debieran cobrar por los conceptos de Plus de Domingos y Festivos, Nocturnidad, Turnicidad y Ayuda Infantil y plus de Promoción, así como los complementos personales que el personal tenga reconocidos, correspondientes al periodo en el cual se encontraran en IT.

#### **Artículo 39. Ayuda infantil**

Todos los trabajadores con hijos menores de 4 años, y por cada uno de ellos, percibirán en concepto de Ayuda infantil, una retribución mensual de 25,94.

#### **Artículo 40. Ayudas para estudios**

Será la que perciba, el personal del SERMAS del (Grupo E, Nivel 13), o grupo que profesionalmente venga a sustituirlo.

#### **Artículo 41. Jubilación anticipada**

Los trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente conforme a lo establecido en la legislación de la seguridad social vigente, serán sustituidos por un trabajador que se halle inscrito como

desempleado en la oficina de Empleo y en los términos establecidos en el mismo. No obstante lo anterior, transcurrido el tiempo que falte hasta que hubiese cumplido los 65 años, el turno de trabajo será cubierto de forma definitiva siguiendo el orden de preferencia establecido en el presente convenio, pasando el trabajador relevista al turno que quede libre.

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los 65 años, tendrán derecho al disfrute de un periodo vacacional retribuido siguiente:

- Jubilación con 60 ó 61 años: 45 días de vacaciones
- Jubilación con 62 ó 63 años: 30 días de vacaciones
- Jubilación con 64 años sin acogerse a lo dispuesto en la legislación de la seguridad social vigente o norma que lo sustituya: 15 días de vacaciones

Será condición indispensable para la percepción de las cantidades anteriores el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa.

#### **Artículo 42. Jubilación parcial**

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 166.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la normativa vigente en esta materia, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial, podrá acordar con la empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, conforme a las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación, se presten en periodos determinados de trabajo ejecutados de forma ininterrumpida y a jornada completa. El trabajador percibirá el importe del salario que le corresponda en proporción a la jornada efectivamente realizada correspondiente a su Categoría Profesional y antigüedad, hasta alcanzar la edad de 65 años en la que pasará a situación de jubilación total.

#### **Artículo 43. Seguro de muerte o invalidez**

La empresa, garantizará a favor de todos los trabajadores/as 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:

Riesgos cubiertos, derivados de enfermedad profesional o accidente, excluyendo el de tráfico siempre que este no sea "in itinere". Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. Incapacidad permanente total para la profesión habitual. Gran invalidez o muerte todo ello por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La prestación garantizada será de 11.000 euros.

Esta garantía se vincula a la permanencia del trabajador en la empresa. La extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, dará origen a la pérdida del derecho.

La Empresa entregará al Comité de Empresa una copia de la póliza contratada, con certificación individual para todos los trabajadores fijos.

#### **Artículo 44. Fondo social**

La Empresa contribuirá con una asignación anual de 1.000 € a partir del año 2013, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio para la constitución de un Fondo Social, gestionado por el Comité de Empresa que lo destinará a gastos propios del Comité y actos sociales a favor del personal. El abono se realizará en el primer trimestre de cada año.

En caso de cambio de empresa, se realizará el pago proporcional a los servicios prestados por cada empresa. La empresa saliente realizará el pago de las cantidades pendientes el último mes en el que preste servicios.

#### **Artículo 45. Línea de crédito**

La empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten cuya cuantía máxima global será de 12.000 euros por año natural, y cuyas condiciones de concesión serán las siguientes:

1. El límite por préstamo será de 600,- euros por trabajador y año natural.
2. Un mismo trabajador no podrá disfrutar de más de un préstamo por año natural
3. El préstamo concedido deberá reintegrarlo a la empresa el trabajador en 12 mensualidades, con independencia de la fecha de solicitud y concesión.

## Capítulo IX

*Derechos de representación colectiva de los trabajadores***Artículo 46. Derechos sindicales**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos de representación regulado en el Estatuto de los Trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales:

- a) Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- b) La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope anual.

**Artículo 47. Asambleas**

Los trabajadores/as podrán celebrar asambleas durante la jornada laboral hasta un máximo de 30 horas anuales. Dicha asambleas a realizar serán preavisadas a la empresa, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 48. Local del comité de empresa**

La Empresa gestionará con la dirección del centro un local para el Comité de Empresa dentro de Edificio para desarrollar las funciones, propias de su cometido. Así mismo, se facilitarán los tabloneros de anuncios necesarios. La Empresa entregará copia de la petición al Comité de Empresa.

**Artículo 49. Censo de personal**

La empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Fecha de nacimiento 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 a los Delegados de Personal.

**Artículo 50. Liquidación de los/as trabajadores/as**

A partir de la firma del presente convenio se acuerda que en cada situación de liquidación de trabajadores/as por la empresa, se informará previamente a los representantes legales de los trabajadores, por si se requiere su asesoramiento.

## CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

## CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las mejoras sociales, que disfruten los/as trabajadores/as afectados por este Convenio no serán en ningún caso inferiores a las de los trabajadores del SERMAS del Grupo E, Nivel 13 o grupo que profesionalmente venga a sustituirlo.

## CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

A partir de la firma del presente convenio desaparece el concepto salarial de Productividad Variable, siendo absorbidas y compensadas las correspondientes a los años 2012 y 2013 con las condiciones salariales aquí establecidas.

## CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

La empresa se compromete a aplicar de forma automática los aumentos y mejoras económicas, que le sean concedidas al personal del SERMAS del (Grupo E, Nivel 13 Madrid), siempre que con ese incremento, los conceptos salariales recogidos en las tablas anexas, incluso el plus de promoción, considerados de manera individual, superen el importe del mismo concepto salarial establecido en las tablas vigentes, así como nuevos conceptos que no aparezcan en las tablas salariales actuales, desde la misma fecha que estas sean concedidas, siempre que dichos nuevos conceptos no sean de análoga naturaleza a los que ya se retribuyen en este convenio y en sus tablas salariales.



En caso de prórroga, la subida de los conceptos salariales recogidos en la tablas anexas, será, para cada uno de los años, la misma que se aplique a los trabajadores del SERMAS del (Grupo E, Nivel 13), o grupo que profesionalmente venga a sustituirlo, siempre que con ese incremento estos conceptos, considerados de manera individual, superen el importe del mismo concepto salarial establecido en las tablas salariales que se adjuntan, en otro caso se mantendrían las tablas salariales vigentes para el personal sujeto a este convenio del año anterior.

#### CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

##### **Cláusula de Igualdad**

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones 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 de Igualdad efectiva entre mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo).

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

La entrada en vigor del presente Convenio derogará el anteriormente vigente en el mismo ámbito.

## TABLA SALARIAL AÑO 2013

PARA EL PERSONAL DE ACISTER DE SERVICIOS S.A. EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE  
Y CENTRO DE ESPECIALIDADES AMBULATORIO DE LOS ANGELES

CATEGORIA	SALARIO BASE	PAGA VERANO Y NAVIDAD	BRUTO ANUAL	ANTIGÜEDAD	FESTIVO	AYUDA INFANTIL
Encargador/a	1203,67	1203,67	16851,41	17	40,33	25,94
Resp. Equipo	1102,86	1102,86	15440,00	17	40,33	25,94
Especialista	1203,67	1203,67	16851,41	17	40,33	25,94
P. Especialista	1102,86	1102,86	15440,00	17	40,33	25,94
Limpiador/a	1091,07	1091,07	15275,03	17	40,33	25,94

Plus de Promoción 5 años 65,64€ 10 años 124,05€

Plus de asistencia 300€ semestrales

CATEGORIA	FESTIVO NOCHE FIJA	FEST. NOCH. ROTATORIO	NOCT. MES FIJO	NOCT. DÍA	TURNIC. NOCHE ROTATORIO*1	TURNIC. DIURNO
Encargador/a	8,38	36,83	336,65	26,33	31,94	29,85
Resp. Equipo	8,38	36,83	336,65	26,33	31,94	29,85
Especialista	8,38	36,83	336,65	26,33	31,94	29,85
P. Especialista	8,38	36,83	336,65	26,33	31,94	29,85
Limpiador/a	8,38	36,83	336,65	26,33	31,94	29,85

\* 1 mínimo de tres noches en el mes

Valor noche 24 y 31 de Diciembre Turno Fijo Nocturno 45,23

El día 25 de Diciembre y 1 de Enero se abonarán a razón del doble de su cuantía asignada para cada Domingo o Festivo

DIFERENCIA PUESTO DE TRABAJO	AÑO	DÍA
Limpiador/a- Peon Espec.	165 €	0,76 €
Limpiador/a- Especialista	1.576 €	7,26 €
Peón Espec-Especialista	1.411 €	6,50 €

(03/19.947/14)

