

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 83** *RESOLUCIÓN de 20 de noviembre 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 “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Centro del Hospital “Severo Ochoa”) (código número 28100521012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima” (Centro del Hospital “Severo Ochoa”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de junio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. 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 20 de noviembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “FERROSER SERVICIOS AUXILIARES” EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL UNIVERSITARIO “SEVERO OCHOA”

Artículo preliminar. El presente convenio lo conciertan:

De una parte, la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares”, como actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario “Severo Ochoa” de Leganés

Y de otra parte, el comité de empresa de “Ferroser Servicios Auxiliares” en el centro de trabajo del Hospital Universitario “Severo Ochoa” y las Representaciones Sindicales de UGT y CC OO en el Centro de Trabajo del Hospital Universitario “Severo Ochoa” de Leganés (Madrid).

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo Hospital Universitario “Severo Ochoa” de Leganés (Madrid).

Art. 2. *Ámbito de aplicación funcional.*—Afectará este convenio a la empresa concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario “Severo Ochoa” de Leganés (Madrid).

Art. 3. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio afectará a todos los trabajadores de limpieza que presten sus servicios en el Centro de Trabajo incluido en los ámbitos de aplicación territorial y funcional descritos anteriormente.

Art. 4. *Duración y vigencia.*—El presente convenio tendrá una duración de tres años, contados a partir del día 1 de enero de 2014 finalizando el 31 de diciembre de 2016, con independencia a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga en curso.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación a la fecha fijada o al término de alguna de sus prórrogas. En caso de prórroga, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento que experimenten los trabajadores del SERMAS (grupo E nivel 13) para el año que se prórroga.

Art. 6. *Salarios.*—Las trabajadoras/es afectados por este convenio percibirán su retribución por todos los conceptos en igual cuantía bruta que los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13); dichas retribuciones se acomodarán al concepto salario base.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes. La empresa concederá dos horas de permiso retribuido para el cobro del salario o haberes hasta que se domicilie la nómina.

Promoción profesional no consolidable: Se percibirá dicha gratificación extraordinaria conforme a los criterios y normativa publicados anualmente con la Consejería de Sanidad para el grupo E. Dicha gratificación nunca adquirirá carácter consolidable.

Art. 7. *Salario base.*—El salario base será equivalente al importe que anualmente reciban las pinches del SERMAS (grupo E nivel 13) por los conceptos de sueldo base, complemento de destino, productividad fija, complemento específico y productividad variable, según lo establecido en el artículo 10 de este convenio, dividido entre 15 pagas.

Cualquier otro concepto cuyo devengo se produzca en 2014/2015/2016 se abonará en las mismas condiciones y cuantías que los de los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

Art. 8. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 5 por 100 del salario base en concepto de antigüedad por cada trienio de antigüedad.

Art. 9. *Plus asistencia.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir en concepto de plus de asistencia la cantidad de 97,19 (incrementados en los años 2015 y 2016 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del SERMAS) euros cuatrimestrales durante el año 2014.

Este plus tiene como objetivo reducir el absentismo laboral y en consecuencia se abonará con las siguientes características:

1. El plus de asistencia se abonará en los meses de mayo, septiembre y en el mes de enero de cada año.

2. Será requisito imprescindible para su percibo que el número máximo de ausencias (por enfermedad con o sin baja médica o faltas no justificadas) dentro de cada cuatrimestre sea el siguiente:

- Del 1 de enero al 30 de abril: Cuatro días de absentismo.
- Del 1 de mayo al 31 de agosto: Tres días de absentismo.
- Del 1 de septiembre al 31 de diciembre: Tres días de absentismo.

3. Para el cómputo del absentismo, los cuatrimestres se computarán de la siguiente manera:

- Del 1 de enero al 30 de abril para el plus de asistencia que se abone con la nómina de mayo.
- Del 1 de mayo al 31 de agosto para el plus de asistencia que se abone con la nómina de septiembre.
- Del 1 de septiembre al 31 de diciembre para el plus de asistencia que se abone con la nómina de enero.

4. En el supuesto de que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo dentro de cada cuatrimestre los días que a continuación se detallan no percibirá cantidad alguna en concepto de plus asistencia:

- Del 1 de enero al 30 de abril: Cinco o más días.
- Del 1 de mayo al 31 de agosto: Cuatro o más días.
- Del 1 de septiembre al 31 de diciembre: Cuatro o más días.

5. No se considera ausencias computables ni las bajas maternales ni los días de baja médica por accidente laboral o enfermedad profesional, ni los días moscosos y canosos regulados en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

6. Los trabajadores que hayan percibido el Plus de Asistencia todos y cada uno de los cuatrimestres del año, percibirán en el mes de enero un importe de 55 euros en concepto de Plus Extraordinario de Asistencia.

7. Las cantidades económicas reguladas en el presente artículo se verán incrementadas cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones, denominadas de verano o de julio, de Navidad y Beneficios. En cuantía de treinta días de salario base y antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago de las gratificaciones de verano o julio, de Navidad y Beneficios, las siguientes:

- A) Gratificación de verano o julio: 30 de junio.
- B) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- C) Gratificación de beneficios: 30 de marzo.

Los devengos de dichas gratificaciones serán las siguientes:

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

Productividad variable: La productividad variable, consistente en 302,42 euros en el año 2014, queda incluida dentro del salario base. Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

Art. 11. *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.

Art. 12. *Plantillas, contratación y ascensos.*—La empresa viene obligada en todo momento a:

1. Las vacantes provisionales producidas por bajas maternales, vacaciones, excedencias, reducciones de jornada o cualquier otra causa con derecho a reserva de puesto de trabajo del titular de la plaza, se cubrirán en un plazo máximo de 48 horas desde su conocimiento por parte de la empresa, con excepción de los supuestos de Incapacidad Temporal que se cubrirán en un plazo máximo de siete días desde el conocimiento de la situación de I.T. por parte de la empresa.

2. Las vacantes definitivas a jornada completa derivadas de aumentos de plantilla o bajas definitivas en la empresa, cualquiera que sea su causa, se cubrirán conforme a los siguientes criterios de preferencia:

- a) En primer lugar, por los trabajadores fijos del centro a jornada completa que hayan solicitado su cambio de turno a aquel donde se hubiese producido la vacante. Dicha solicitud deberá, necesariamente, haberse formalizado por escrito ante el Comité y la Empresa, estableciéndose un criterio de preferencia por orden de antigüedad en la solicitud escrita presentada.

Asimismo, las vacantes generadas por aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, se cubrirán, sucesivamente, siguiendo el mismo criterio.

- b) En segundo lugar, por los trabajadores fijos del centro a jornada parcial que hayan solicitado la ampliación de su jornada a jornada completa. Tanto la solicitud como el derecho preferente entre dichos trabajadores, se ajustará a los mismos criterios y requisitos previstos en el primer párrafo del apartado a). Este derecho preferente será de aplicación tanto en los supuestos de vacantes definitivas no cubiertas por lo previsto en el apartado a), como para las generadas por su aplicación.
 - c) Una vez atendidas las preferencias previstas en los apartados a) y b), las vacantes resultantes se cubrirán mediante contratos indefinidos.
3. En el cumplimiento de la plantilla se estará a lo dispuesto en el pliego de condiciones y prórrogas del mismo.
 4. Como principio laboral los ascensos de categorías profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas.

Para ello, y en base a justicia equitativa y social en las empresas, se constituirán en las óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores/as optantes a ascensos de categoría. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores no superior a dos por cada parte; las vacantes que se produzcan la empresa estará obligada a comunicarlas en el tablón de anuncios con veintiún días de antelación.

5. Si se abrieran nuevas dependencias la empresa, conjuntamente con el comité de empresa, negociará para determinar el número de puestos nuevos a ampliar. Del acuerdo de la negociación se dará traslado a la dirección del hospital para su aprobación.

Art. 13. *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:

Los trabajadores tendrán 146 días de libranza al año por todos los conceptos.

- A) Cada dos semanas el trabajador descansará sábado y domingo.
- B) La semana intermedia el trabajador descansará un día de lunes a viernes.
- C) El trabajador tendrá once días de libranza, un día por mes (se exceptúa el mes de vacaciones) y por año natural.
- D) Todos los trabajadores de este centro disfrutarán de ocho días moscosos: Tres en Semana Santa o en el puente del Primero de mayo, otros tres en Navidad y dos de libre disposición, uno en el primer semestre del año y otro en el segundo, exceptuando los meses en que se disfruten el resto de los días moscosos.
- E) Además, los trabajadores disfrutarán las 14 fiestas del calendario laboral de Leganés (Madrid).
- F) Se fijan 10 días de libranza al año, quedando excluido para el disfrute de dichos días el mes de vacaciones y, a decisión de la empresa, el mes que coincida con Semana Santa, Navidad o Mayo, del grupo de trabajadores que libren en cada uno de esos períodos.
Como máximo se podrá disfrutar de un día de libranza al mes, de los estipulados en este punto.
- G) Los días canosos a que tenga derecho cada trabajador, según la tabla establecida en el presente apartado, quedarán fijados de forma inamovible en el calendario laboral anual que se establezca para cada trabajador, salvo los días de libre disposición que se indican en la siguiente tabla:

TRIENIOS	DÍAS CANOSOS	DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN
6	2	1
7	2	1
8	3	1
9	4	2
10	5	2
11	6	3
12	7	3
13	8	3
14	9	3
15	10	3

La concesión del disfrute de los días de libre disposición indicados en la tabla anterior estará condicionada a las necesidades del servicio.

Los trienios, a efectos de generar el derecho a los días canosos, serán los que se devenen hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Jornada nocturna. La jornada queda establecida en diez horas diarias por día de trabajo, que se realizará de forma alternativa, un día sí y otro no.

Al año tendrán doce noches de libranza establecidos en el calendario anual de cada trabajador, incluyendo en éstos los días moscosos.

En estos días de libranza se cubre el servicio con la totalidad de la plantilla. A estas trabajadoras/es se les aplicará las libranzas del apartado F) y G) de la jornada diurna.

Art. 14. *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 y al comité de empresa. Los cambios se efectuarán por riguroso turno de solicitud. Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en alguno de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para este turno y horario, en cuyo caso serán éstos quienes se incorporan a los mencionados puestos de trabajo y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario que tras el cambio haya quedado vacante.

Art. 15. *Trabajo en domingo y festivo.*—El trabajador/a que preste sus servicios en domingo o festivo, percibirá en compensación la cuantía de 40,45 euros por festivo trabajado en el año 2014 (incrementados en los años 2015 y 2016 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del SERMAS). Dicho importe será incrementado en la misma cuantía que lo haga la cantidad que por este concepto perciban los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13). Esta cuantía tendrá carácter salarial.

Además de la compensación económica, los trabajadores/as podrán optar entre:

- A) Disfrutar de un día de descanso en compensación, dentro de la semana siguiente o a petición del trabajador/a.
- B) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

En cualquiera de los casos no se verán reducidos sus días festivos con respecto a las pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a percibir en el período vacacional correspondiente así como en el período de acumulación del permiso retribuido por lactancia, en concepto de trabajo en domingos y festivos, el promedio resultante de domingos y festivos trabajados efectivamente en los doce meses precedentes al inicio de las mismas.

Art. 16. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Si el trabajador/a disfrutara de las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontarán en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Tras la elaboración del correspondiente calendario anual de vacaciones, los trabajadores podrán intercambiar entre ellos su período vacacional asignado, bien por quincenas o bien por mes completo, siempre que presten servicio dentro del mismo turno de trabajo (mañana, tarde o noche) y que el citado intercambio se comunique a la empresa por escrito, al menos con dos meses de antelación a su efectividad.

La retribución del mes de vacaciones será igual a la de un mes de trabajo normal, con los mismos conceptos. En el supuesto de subrogación, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador/a hasta la fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo en los términos previstos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *IT*.—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 incapacidad temporal y durante el tiempo que dure dicha situación.

Art. 18. *Nocturnidad*.—Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un incremento salarial consistente en un 25 por 100 sobre el salario base. Dicho incremento se abonará también durante el disfrute de los días de vacaciones.

Art. 19. *Guarderías, escuelas infantiles y preescolar*.—Se establece una ayuda para guardería, escuelas infantiles y preescolar de 55,37 euros mensuales para el año 2014 (incrementados en los años 2015 y 2016 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del SERMAS) por cada hijo menor de hasta seis años de edad.

Las cantidades señaladas serán abonadas siempre que el recibo presentado sea superior a dicho importe, pagándose en otro caso el importe del recibo.

La cantidad estipulada en el presente artículo se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

Art. 20. *Permisos retribuidos*.—Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas con independencia de otras distintas que pueda prever el convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Madrid.

Retribuidas:

- A) Dieciocho días por matrimonio.
- B) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presenta complicaciones o resultara enfermedad grave, y estos certificados médicamente, o a un día más en caso de desplazamiento.
- C) En caso de enfermedad, accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización (el parto natural será considerado como hospitalización a efectos del permiso establecido en el presente apartado):
 - Tres días en caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Dos días en caso de suegros, hijos políticos, abuelos, nietos y cuñados, más dos días en caso de desplazamiento.
- D) Un día en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros. Si la citada intervención quirúrgica sin hospitalización precisa reposo domiciliario, el permiso será de dos días o de cuatro días si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto.
- E) En caso de fallecimiento:
 - Cuatro días en caso de cónyuge, hijos, padres y hermanos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Tres días en caso de suegros, hijos políticos, hermanos políticos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Tres días en caso de abuelos, nietos, más dos días en caso de desplazamiento.
 - Un día en caso sobrinos.
- F) Por matrimonio de hijos y padres, un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- G) Por matrimonio de hermanos, un día.
- H) Tres días por traslado de domicilio habitual.
- I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable.
- J) El tiempo necesario para el primer examen y segundo si fuera necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo.
- K) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- L) Licencias médicas: El tiempo necesario para acudir al médico.
- 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 hijos menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermada sus condiciones físicas, psíquicas y así resulte acreditado con un límite máximo de dieciocho horas al año o a hijos discapacitados, cualquiera que fuera su edad, a visitas médicas y tutorías, sin límite de horas al año para estos últimos.
- Ñ) Cuarenta y ocho horas en caso de nacimiento de nietos, ya sea tanto dentro como fuera de la Comunidad de Madrid, a contar desde la hora del nacimiento.

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

Art. 21. *Puesto de menor esfuerzo.*—La trabajadora, por gestación, ocupará un puesto de menos esfuerzo hasta la fecha que marque la Ley para su incorporación al puesto normal anterior. Igualmente se procederá a que la trabajadora embarazada disfrute de sus vacaciones en la fecha que las solicite esta.

Los representantes legales de los trabajadores y la empresa negociarán que las personas mayores de edad y de salud delicada se les asigne un puesto de trabajo de menor esfuerzo.

Art. 22. *Lactancia.*—Los trabajadores/as por la lactancia de un hijo menor de un año tendrán derecho a una hora de permiso de trabajo, que podrá coger al comienzo o al término de la jornada de trabajo, a opción del trabajador/a.

Se reconoce a las trabajadoras/es el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de veintiún días naturales continuados con el mismo fin. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de hijo menor de nueve meses.

Art. 23. *Revisión médica.*—La empresa efectuará una revisión médica anual como mínimo, a todo el personal comprendido en este convenio. Dicha revisión se llevará a cabo durante el primer trimestre natural de cada año.

Igualmente, la empresa vendrá obligada a efectuar un reconocimiento médico, tras la firma del contrato de trabajo, a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, salvo que ya se hubiera realizado como consecuencia de contrataciones anteriores en un período inferior al año anterior a dicha contratación.

Los reconocimientos médicos tendrán siempre el carácter de voluntario para los trabajadores.

Todo el personal femenino del centro tendrá derecho a una revisión anual ginecológica, en los mismos términos que en el párrafo anterior.

Al personal que realice el reconocimiento fuera de su jornada laboral se le compensará con un descanso retribuido alternativo de tres horas, salvo acuerdo más favorable entre partes para efectuarse esta revisión.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos.

No obstante lo anterior, los delegados de prevención y las organizaciones sindicales con representación en la empresa serán informados de las conclusiones que se deriven 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 puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Art. 24. *Ropa de trabajo.*—La empresa vendrá obligada a facilitar las prendas de trabajo conforme establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, a razón de dos uniformes completos al año como mínimo.

- Personal femenino: Blusón, pantalón y zuecos de las mismas características que el que utilice el personal sanitario del hospital o uniforme normal, a opción de la trabajadora.
- Personal masculino: Camisa, chaquetilla, pantalón y calzado.

Para los trabajadores/as que efectúan su trabajo en el exterior, o con características especiales, se les facilitarán botas, anorak, guantes, etcétera.

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán las siguientes:

- La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo.
- La ropa de invierno se entregará durante el mes de octubre. Se entiende por ropa de invierno chaqueta, camisa de manga larga y anorak, éste último únicamente para la gente que desempeñe su trabajo en exterior.

Anualmente, al personal femenino le será entregada durante el mes de septiembre una chaquetilla.

El lavado de los uniformes será de una vez a la semana, y por cuenta de la empresa.

En el primer año de servicio, la empresa estará obligada a entregar los dos uniformes completos, dentro de los treinta días siguientes a la adjudicación.

Art. 25. *Medios de protección.*—La empresa queda obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo queda obligada a facilitar a los trabajadores los

equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Art. 26. *Jubilación*.—Los trabajadores fijos de plantilla que se encuentren en situación de alta en la empresa percibirán en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral las siguientes cuantías:

- A) A todo trabajador/a que le fuera declarada una invalidez permanente, absoluta o total, percibirá por parte de la empresa en una sola paga y al tiempo de declarar dicha invalidez la cantidad de 1.300 euros.
- B) Los trabajadores/as que se jubilen antes de los sesenta y tres años, percibirán por parte de la empresa y en función de la edad en que se jubilen las siguientes cantidades:
 - A los sesenta años: 6.611,13 euros.
 - A los sesenta y un años: 4.627,78 euros.
 - A los sesenta y dos años: 3.305,56 euros.
 - A los sesenta y tres años: 1.983,34 euros.

Será condición indispensable para la percepción de dichas cantidades tener una antigüedad de cinco años en la empresa.

Los trabajadores que deseen acogerse a estas medidas deberán comunicarlo a la empresa con, al menos, un mes de antelación y el puesto de trabajo del trabajador sustituido será cubierto por la empresa con un trabajador de su plantilla que haya solicitado la plaza en el Hospital “Severo Ochoa”, de Leganés.

En los casos de jubilación anticipada el número de solicitudes podrá ser como máximo de dos al año.

En relación a la Jubilación Parcial se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en lo estipulado en el acuerdo colectivo firmado en el centro de trabajo en fecha 22 de marzo de 2013 y registrado ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Madrid el 12 de abril de 2013.

Art. 27. *Jubilación anticipada*.—Se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

Los trabajadores que se jubilen al amparo de lo establecido en el presente artículo percibirán en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral, la cantidad de 1.300 euros.

Art. 28. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad*.—Aquellos trabajadores/as, y por el tiempo que realicen tareas tóxicas, penosas y peligrosas, que no puedan ser subsanadas totalmente, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base o verá reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

Será el comité de seguridad y salud quien determine, a través de la evaluación de riesgos específica, qué trabajos llevan consigo la toxicidad, peligrosidad o penosidad. En caso de discrepancias, éstas serán resueltas por la jurisdicción social competente.

Art. 29. *Horas extraordinarias*.—Ambas partes, empresa y comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo del Hospital “Severo Ochoa”, de Leganés (Madrid).

Art. 30. *Derechos sindicales y de representación*.—Se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y convenio del sector, excepto en las horas sindicales que serán de cuarenta horas mensuales.

La empresa facilitará al comité de empresa, el día 15 de diciembre, el cuadrante de las libranzas correspondiente al año siguiente, a los efectos de que el comité pueda presentar a la empresa las alegaciones que considere convenientes.

Art. 31. *Excedencias forzosas*.—En esta se suspende el contrato de trabajo y se exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La readmisión, una vez finalizada la excedencia, sería inmediata a petición del trabajador.

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

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

En caso de que la empresa deba cubrir esta vacante el contrato de sustitución será de interinidad por el mismo tiempo que dure la excedencia.

Art. 32. *Excedencia voluntaria.*—Voluntarias: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración puede ser entre un mes y cinco años, prorrogable a petición del trabajador por períodos mínimos de seis meses hasta completar el total de cinco años. La situación de la excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. El cómputo de la antigüedad se realizará durante el primer año de vigencia de la excedencia voluntaria.

Hasta que no hayan transcurrido seis meses desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón del voluntariado.

Maternal y para la atención a familiares: Los/as 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, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

Art. 33. *Cambio de puesto de trabajo.*—Los trabajadores/as no podrán ser cambiados de puesto de trabajo por motivos de sanción o similar, y siempre y cuando el trabajador viniese cumpliendo sus obligaciones laborales.

Art. 34. *Asambleas.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutará del derecho de asamblea una vez al mes con carácter ordinario y otra con carácter extraordinario, dentro de la jornada laboral.

Art. 35. *Derecho a la libre información.*—El comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisito que la comunicación a la empresa, sin que ello implique interrupción o alteración del proceso productivo, y con la excepción de los casos de asambleas a que se refiere el artículo 34 del presente convenio.

Art. 36. *Libertad de expresión y acción sindical.*—El comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 37. *Protección a la libertad sindical.*—Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Art. 38. *Eventuales o temporales.*—A los trabajadores contratados temporalmente o eventualmente se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir discriminación ni en lo salarial ni de otra índole con respecto a los trabajadores fijos.

Art. 39. *Fomento de empleo y acción contra el paro.*—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de sesenta y cinco años. Asimismo, las plazas que se produzcan por jubilación serán automáticamente cubiertas, tal y como se recoge en el artículo 12 del presente convenio.

La edad de jubilación establecida en el período anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo

supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 40. *Fondo social.*—Los descuentos que la empresa efectúe a los trabajadores por faltas injustificadas pasarán a formar parte de este fondo, que se destinarán para actividades culturales y sociales.

La empresa aportará trimestralmente la cantidad de 1.171,14 euros a este fondo.

Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

El fondo será gestionado y controlado por el comité de empresa.

Art. 41. *Línea de crédito.*—La empresa pondrá a disposición de los trabajadores afectados por el presente convenio la cantidad de 11.959,50 euros en el año 2014 en concepto de líneas de créditos, no pudiendo superar esta cantidad la suma del total de los préstamos concedidos por la empresa. Todos los préstamos que superen los 920,75 euros se estudiarán por el comité y la dirección de la empresa.

Las cantidades de este artículo se verán incrementadas cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del SERMAS (grupo E).

Art. 42. *Ayuda de libros.*—Durante la vigencia del presente convenio se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de los libros de estudios de los hijos, consistente 60,90 euros para el año 2014 (incrementados en los años 2015 y 2016 en el porcentaje que se acuerde para la subida salarial de los pinches del SERMAS) por curso e hijo. La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, para hijos menores de dieciocho años y mayores de tres, previa acreditación de estudios.

La percepción de esta ayuda será incompatible con la establecida en el artículo 19.

Esta cantidad se verá incrementada cada año en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13).

Dicha ayuda se suspenderá en el caso de que la Comunidad de Madrid distribuya los libros de manera gratuita.

Art. 43. *Becas.*—Se establece un fondo destinado a becas de 2.000 euros, para la actual plantilla.

A este fondo podrán acceder los trabajadores para estudios propios. La cuantía máxima será de 100 euros por trabajador y año. Para tener derecho a esta beca deberá presentarse un certificado que acredite la realización de dicho estudio durante todo el curso lectivo.

El comité de empresa y el jefe de personal distribuirán estas becas y estudiarán las cuantías máximas y mínimas de estas becas para que haya una justa distribución del fondo. Esta distribución se hará a principios de febrero de cada año.

Art. 44. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador/a con un año al menos de antigüedad en la empresa, ésta satisfará a sus derechohabientes el importe de seis mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador/a hubiera percibido, incrementando con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 45. *Seguro de muerte e invalidez por causas profesionales.*—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:

- A) Riesgos cubiertos, derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo, excluyendo el de tráfico, siempre que no sea in itinere, muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, incapacidad permanente total para la profesión habitual y gran invalidez.
- B) La prestación garantizada será de 11.627,62 euros para el año 2014.
- C) Los capitales garantizados se revalorizarán anualmente, en el mismo porcentaje de subida salarial que experimenten las pinches del SERMAS (grupo E).
- D) Será requisito imprescindible para tener derecho a este seguro el tener una antigüedad en la empresa de seis meses.
- E) 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.
- F) La empresa entregará al comité de empresa una copia de la póliza contratada.

Art. 46. *Comisión paritaria y solución extrajudicial de conflictos.*—En el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por tres representantes de los trabajadores, elegidos de entre los miembros del comité de empresa, y tres de la empresa, firmantes del presente convenio, que podrán estar acompañados por asesores.

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 Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Art. 47. Política de igualdad.—El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad y, en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no puedan valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos y para erradicar cualesquiera conductas discriminatorias, la empresa deberá negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral vigente.

En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio provincial de Madrid de Limpieza de Edificios y Locales, en lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las mejoras sociales que el SERMAS concede a las pinches serán objeto de negociación entre las partes firmantes. En ningún caso los trabajadores de limpieza cobrarán anualmente menos que los pinches del SERMAS (grupo E nivel 13), computándose sueldo base más paga de productividad.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	TRIENIO	TOTAL AÑO
Grupo III Encargado/a	1038,50€	51,93€	15.577,46€
Grupo IV Especialista Limpiador/a Peón limpiador/a			

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Como consecuencia del acuerdo firmado el 4 de abril de 2014, las partes acuerdan integrar en el presente convenio las siguientes disposiciones adicionales:

- Los días canosos recogidos en el Convenio quedarán congelados conforme a los días que se dispongan a fecha de entrada en vigor del Convenio y mientras permanezca vigente el mismo, tras lo cual empezarán a devengarse nuevamente.
- Las partes acuerdan que se cubrirá el absentismo por incapacidad temporal cuando se superen las 5 bajas (3 mañana y 2 de tarde). En la noche se cubrirán desde la 1.^a baja en cada turno. Las bajas por accidente de trabajo, excedencias y bajas maternales se cubrirán desde el primer día.
- Se creará una Comisión de Seguimiento paritaria para estudiar las cargas de trabajo de como máximo tres personas por cada parte. La asistencia a dicha Comisión de Seguimiento consumirá el crédito sindical mensual de los asistentes hasta que salgan elegidos los nuevos miembros de Comité en las próximas elecciones, momento en el que dejará de consumir el crédito sindical mensual.
- Durante la vigencia del Convenio el volumen de plantilla no se verá reducido como consecuencia del desajuste provocado por las nuevas condiciones de adjudicación (octubre 2013) del Hospital respecto del volumen de jornadas completas existente a fecha 1 de enero de 2014, siendo su número de 75,85.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En lo relativo al Plan de Igualdad será de aplicación al Hospital Universitario “Severo Ochoa” el que aplica Ferrovial a nivel de Grupo de Empresas y firmado a nivel nacional con las organizaciones sindicales UGT y CC OO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Como consecuencia del acuerdo firmado el 4 de abril de 2014, las partes acuerdan integrar en el presente convenio las siguientes disposiciones transitorias:

- El crédito sindical de los actuales miembros del comité de empresa será de 30 horas mensuales para cada uno hasta la celebración de nuevas elecciones de 2015, momento en el que será de 40 horas mensuales.

ANEXO

**TABLAS SALARIALES 2014, “FERROSER SERVICIOS AUXILIARES”
EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL UNIVERSITARIO
“SEVERO OCHOA” DE LEGANÉS**

En cuanto a los grupos profesionales se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, que regula que es materia innegociable en Convenios de ámbito inferior.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	TRIENIO	TOTAL AÑO
Grupo III Encargado/a	1.038,50€	51,93€	15.577,46€
Grupo IV Especialista Limpiador/a Peón limpiador/a			

ARTÍCULO CONVENIO	OTROS CONCEPTOS	IMPORTE AÑO 2014
Art. 9	Plus Asistencia (cuatrimestral)	97,19€
Art.10	Productividad Variable (incluida dentro del Salario Base)	302,42€
Art. 15	Trabajo en Domingo y Festivo	40,45€
Art. 18	Nocturnidad (25% sobre Salario Base)	259,63€
Art. 19	Guarderías, escuelas infantiles y preescolar	55,37€
Art. 40	Fondo Social	1.174,14€
Art. 41	Línea de Crédito	11.959,50€
	Límite sin Estudio del Crédito Solicitado	920,75€
Art. 42	Ayuda de libros	60,90€
Art.45	Seguro de Muerte e Invalidez por Contingencias Profesionales	11.627,62€

(03/8.272/15)

