

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2015, 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”, Hospital Universitario de Móstoles (código número 28100351012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ferroser Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima”, Hospital Universitario de Móstoles, 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 25 de febrero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2014-2015
DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO
DE MOSTOLES DE LA EMPRESA FERROSER SERVICIOS AUXILIARES S.A.**

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Partes firmantes.*—Las partes firmantes de este convenio colectivo de empresa son, de una parte la Representación Legal de los Trabajadores del servicio de limpiezas del centro de trabajo Hospital General Universitario de Móstoles y de otra la empresa Ferroserv Servicios Auxiliares, S. A., actual concesionaria del servicio de limpiezas de dicho hospital, así como los sindicatos representados en el Comité de Empresa; CC.OO. y U.G.T. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio colectivo.

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza del centro Hospital Universitario de Móstoles de la Comunidad de Madrid y a la empresa Ferroserv Servicios Auxiliares, S. A. como actual empresa concesionaria del servicio en el citado centro.

Art. 3. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente convenio afectará a la empresa Ferroserv Servicios Auxiliares, S. A., como actual concesionaria del centro Hospital Universitario de Móstoles, de Madrid, y así mismo, a las nuevas concesionarias, mientras no firmen un nuevo convenio colectivo que sustituya al presente.

Art. 4. *Ámbito de aplicación temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y finalizará el 31 de diciembre de 2015, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término o prórroga, en su caso. Dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo.

El presente convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si ninguna de las partes firmantes 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), en el año que se prórroga.

Art. 6. *Comisión Paritaria y solución extrajudicial de conflictos.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa. Las funciones de la comisión paritaria será la de interpretar el texto articulado del Convenio.

Composición. La Comisión Paritaria estará formada por tres vocales como máximo por cada parte, de los cuales la mayoría del comité tendrá derecho a dos de ellos, más tres suplentes por cada una de las partes. Cada una de ellas podrá ir acompañada de asesores y, de entre sus miembros, se designará un Presidente y un Secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

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

Instituto Laboral. 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.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 7. *Plantilla.*—La plantilla de este centro se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio.

En el supuesto de ampliación del servicio por apertura de nuevas dependencias o adaptación de estas a funciones distintas a las asignadas en la actualidad, una comisión paritaria creada a tal fin, compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y tres miembros por la empresa, analizará y, en su caso, determinará el aumento de plantilla, los puestos de trabajo necesarios y la jornada de estos.

En el caso de que se produjese una disminución de los servicios o cierre parcial de instalaciones, se reunirá la Comisión anteriormente citada para analizar y, en su caso, determi-

nar, la adaptación del servicio, y, en su caso, de plantilla, puestos de trabajo y jornada, a la mencionada situación debiendo aportarse, previamente, justificación de la misma.

Art. 8. *Suplencias.*—Salvo que se pacte algo distinto con la Representación de los Trabajadores, la empresa está obligada a cubrir todas las bajas que se produzcan desde el primer día, y en las condiciones que a continuación se especifican:

- a) Bajas temporales: La empresa está obligada a cubrir, desde el primer día, todas las bajas por IT, accidente laboral, enfermedad profesional, maternidad, excedencia, vacaciones, etc.

Tendrán preferencia para ocupar estos puestos personal que se encuentre en demanda de empleo en las oficinas del INEM y durante el tiempo que dure su contrato de trabajo, estará acogido en todos sus términos a la aplicación del convenio. La ausencia de los Representantes de los trabajadores y de los Delegados Sindicales, con motivo de realizar sus funciones como tales, serán cubiertas en todos los casos,

- b) Causas familiares: Respecto a las reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares hasta segundo grado, la empresa cubrirá desde el primer día la jornada dejada vacante por el trabajador.
- c) Bajas definitivas: Todas las bajas que se produzcan de jornada completa por jubilación total, muerte, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez, así como las bajas voluntarias, despidos, se cubrirán con los trabajadores fijos de mayor antigüedad en el centro, que presten sus servicios a tiempo parcial, siendo su jornada ampliada a 35 horas semanales. Cuando los supuestos anteriores se produzcan en trabajadores a tiempo parcial se cubrirán con contratos de carácter indefinido e igual jornada que el sustituido, teniendo preferencia para acceder a estos contratos los trabajadores eventuales con mayor antigüedad en el centro.

Art. 9. *Fijeza en el puesto de trabajo.*—No se producirá ningún traslado del centro de trabajo, permaneciendo adscrito el trabajador/a al centro de trabajo Hospital de Móstoles.

Los trabajadores no podrán ser cambiados de su puesto de trabajo por motivos de sanción o similares.

Art. 10. *Calendario laboral.*—La primera quincena de cada año la empresa deberá exponer el calendario laboral anual en el tablón de anuncios para toda la plantilla de acuerdo con el Comité, expresando en el mismo, horario y libranzas por turno de cada trabajador, así como el período vacacional del verano.

Art. 11. *Faltas al trabajo.*—Las faltas que no estén consideradas como licencias retribuidas y se demuestre la imposibilidad de la asistencia al trabajo, la empresa procederá a su compensación con alguno de las libranzas que tuviese pendiente de disfrutar el trabajador/a.

Art. 12. *Ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional se efectuarán teniendo en cuenta la formación, méritos, y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del Empresario.

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

Será imprescindible para la reclasificación a categoría superior la realización de cursos formativos para el personal peticionario de ascensos, siendo estos cursos de carácter específico (teórico-práctico). Dichas reclasificaciones serán tratadas por la comisión paritaria, o en su defecto y en base a justicia equitativa y social en la Empresa, se constituirá en las más óptimas condiciones un tribunal para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ingreso o ascensos de categorías.

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

Quedará establecida una prima adicional al sueldo base, a los trabajadores/as de categorías superiores a la de limpiador/a, teniendo en cuenta la escala del convenio del sector (edificios y locales) en su artículo 17.

Art. 13. *Cambio de turno.*—Tendrán preferencia al cambio de turno aquellos trabajadores/as que lo hayan solicitado por escrito a la empresa, de cuya solicitud entregará copia al Comité de empresa. Se confeccionará un listado con todas las solicitudes con la finalidad de que los cambios se efectúen por riguroso orden de entrega. La solicitud tendrá validez solo si está sellada y firmada por la empresa con la fecha de presentación, respetándose todas las solicitudes anteriores.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Art. 14. *Jornada*.—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 35 horas semanales de lunes a viernes para el personal que preste servicios en turnos diurnos, de 8:00 a 15:00 horas y de 15:00 a 22:00 horas. Con dos días de descanso semanal consecutivos y un cómputo de 1533 horas al año, para el turno de día.

Los trabajadores que efectúen el servicio en jornada nocturna, prestarán servicio noches alternas, un día sí y otro no, de 22:00 a 8:00 horas, es decir, 10 horas por día trabajado, lo que supone una semana de 40 horas y la siguiente 30 horas, y así sucesivamente. Disfrutarán de 25 días de libranza al año, en los que se incluyen los denominados días de permisos de Semana santa, Navidad y festivos, siendo la forma de disfrute de estos, repartidos proporcionalmente a lo largo del año, con un cómputo anual de 1.420 horas anuales.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, serán considerados como días inhábiles, en las mismas condiciones que establezca el SERMAS.

Todos los trabajadores a efectos al presente convenio que presten sus servicios en jornada diaria completa disfrutaran dentro de la misma, de treinta minutos para tomar el bocadillo, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as a tiempo parcial de fin de semana, seguirán en las mismas condiciones que tienen establecidas en relación a su jornada y días de trabajo, con una jornada de 14 horas semanales.

Art. 15. *Trabajo en festivos*.—El trabajador/a cuya jornada se desarrolle en día festivo, podrá optar entre: disfrutar de un día de descanso en compensación o acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

En cualquiera de los casos no se verán reducidos sus días festivos, ni el importe a percibir por estos respecto a los acuerdos de SERMAS (grupo E nivel 13).

Art. 16. *Vacaciones*.—Los trabajadores/as afectos al presente convenio, disfrutarán de su período reglamentario de vacaciones, en los meses de julio, Agosto y Septiembre, conforme al calendario vacacional establecido en el centro.

La retribución económica del mes de vacaciones será igual a la de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos.

El período de disfrute vacacional no empezará nunca en día de descanso. En caso contrario, el trabajador, disfrutará los días de descanso que hubiesen coincidido con el período vacacional en otra fecha, de la misma manera se hará con los días festivos, cuando estos coincidan con el período vacacional del trabajador.

En el supuesto de que llegado el período de disfrute el trabajador se encuentre en situación de IT, disfrutará del período vacacional correspondiente en otra fecha distinta. Asimismo, si estando de vacaciones fuese hospitalizado o sufriese intervención quirúrgica disfrutará de los días de baja que hubiesen coincidido con sus vacaciones.

Respecto a las vacaciones que coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o riesgo por lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan, todo ello en concordancia con lo dispuesto en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 17. *Vacaciones de Semana Santa y Navidad*.—Los trabajadores del turno diurno afectados por el presente convenio, disfrutarán del mismo número de días de vacaciones que estipule el SERMAS, grupo E, nivel 13 para sus trabajadores durante el período de Semana Santa y Navidad, quedando a libre disposición de los trabajadores que lo soliciten en cualquier época del año, siendo la fecha límite de disfrute el 31 de enero del año siguiente.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal conservará el derecho de disfrute en las mismas condiciones que si estuviera en activo.

Capítulo IV

Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral de trabajo

Art. 18. *Excedencia forzosa*.—En esta, se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará de-

recho a la conservación de turno y 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 superior o provincial, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cargo público o sindical.

Art. 19. *Excedencia voluntaria.*—Todo trabajador/a afecto al presente convenio con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de al menos dos meses y un período máximo de cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia solicitada. Para tener derecho a una nueva excedencia, tras haber disfrutado el período máximo, será imprescindible la incorporación al puesto de trabajo durante un tiempo mínimo de seis meses.

Art. 20. *Excedencia por motivos familiares.*—Todo trabajador/a afecto al presente convenio tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los hijos sucesivos darán derecho a una nueva excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Art. 21. *Normas comunes a todas las excedencias.*—Las vacantes creadas se cubrirán con contratos de interinidad por el mismo tiempo que duren las excedencias.

La empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador estará obligada a la readmisión del trabajador/a en su habitual turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma.

En caso de no incorporarse el trabajador a su puesto de trabajo finalizada la excedencia, la vacante será ocupada según recoge el artículo 8 párrafo c).

Si durante el transcurso de la excedencia el turno del trabajador/a excedente hubiera sido ocupado mediante la aplicación del art. 13, al producirse la reincorporación del titular de dicho turno el trabajador/a que hubiera estado ocupando el mismo retornará a su turno de origen.

A partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (centro y turno) y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

Art. 22. *Permisos retribuidos.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Quince días por matrimonio o parejas de hecho.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliados a dos días más si estos implicasen enfermedad grave del hijo o de la madre.
- c) Cinco días por enfermedad grave, intervención quirúrgica, interrupción de embarazo o fallecimiento de familiares de primer grado consanguíneos o de afinidad. 4 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica, interrupción de embarazo o fallecimiento de familiares de segundo grado consanguíneos o de afinidad con o sin hospitalización.
- d) Dos días en caso de fallecimiento e intervención quirúrgica de sobrinos, tíos de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días por matrimonio de hijos, hermanos y padres.
- f) Dos días por nacimiento de nietos.
- g) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- h) Dos días por ingreso hospitalario urgente hasta primer grado consanguíneo o afinidad, y dos días en el supuesto de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

- i) Un día para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad para la realización de pruebas diagnósticas en las que, por requerimiento del médico especialista, se precise acompañamiento. En este supuesto, dado que la citación se conoce con antelación suficiente, deberá justificarse documentalmente este extremo. Asimismo, en el supuesto de que dos o más familiares trabajen en la empresa, solo uno tendrá derecho a ausentarse por este motivo.
- j) Cuando en los supuestos de los apartados b), c), y d), el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, se incrementarán en dos días más dichas licencias. Si el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de España, se aumentarían en tres días más dichas licencias.
- k) El tiempo necesario para los exámenes del carnet de conducir, y exámenes oficiales justificándolos.
- l) Licencias médicas; las necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista de la S. Social.
- m) El tiempo necesario para acudir al médico con un hijo menor de edad y familiares de hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, que tengan mercedas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado por el médico.
- n) En 2014 se dispondrá de cinco días durante todo el año para asuntos personales para trabajadores a jornada completa y la parte proporcional para los de jornada parcial de fin de semana (dos días en la actualidad).
A partir del 1 de enero de 2015 para los trabajadores de lunes a viernes se dispondrá de seis días para asuntos personales y los trabajadores de jornada parcial de fin de semana disfrutarán de tres días los años impares (incluyendo 2015) y dos los años pares.

Art. 23. *Permisos no retribuidos.*—La empresa con audiencia del Comité de Empresa, concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta quince días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período.

Todos los trabajadores podrán disfrutar este permiso no retribuido tantas veces lo soliciten.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 24. *Cobros.*—La empresa hará domiciliación bancaria del pago de nóminas de todo aquel trabajador que lo solicite.

Art. 25. *Salarios.*—Los trabajadores/as afectos al presente convenio se le aplicarán todas y cada una de las retribuciones económicas que se le concedan al personal del SERMAS en la categoría del grupo E, nivel 13.

Art. 26. *Retribuciones económicas.*

- a) La Empresa se compromete y en consecuencia se obliga a aplicar los aumentos y mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al grupo E, nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha que estas sean concedidas.
- b) Desglose de la nómina. La misma estará compuesta por el salario base, plus de nocturnidad, plus de domingos y festivos, plus de guardería, mas los correspondientes pluses personales. El salario base para el 2014 será el especificado en la tabla salarial anexa.

Art. 27. *Cobro de haberes.*—El pago de haberes se efectuara el último día hábil de cada mes. La empresa concederá dos horas de permiso retribuido, para el cobro del salario o haberes. En el supuesto de no disfrutar de este permiso, se abonará como dos horas trabajadas, con todos los conceptos retributivos.

Art. 28. *Domingos y festivos.*—El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en Domingo o Festivo, percibirá un complemento salarial en igual cuantía económica que la asignada a los trabajadores del SERMAS en la categoría del grupo E, nivel 13.

Art. 29. *Nocturnidad.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán como complemento salarial por nocturnidad, una retribución mensual, incluidas vacaciones, en igual cuantía a las que perciba el personal del SERMAS, en la categoría del grupo E.

Art. 30. *Antigüedad.*—Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá el 5,5 por 100 de antigüedad sobre el salario base por cada trienio.

Art. 31. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias (ya incluidas en las catorce antes citadas) de treinta días de salario base mas antigüedad cada una de ellas denominadas de verano y navidad.

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

- Para la paga extra de verano; el 30 de junio de cada año.
- Para la paga extra de Navidad; el 15 de diciembre de cada año.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- Paga extra de verano; Del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga extra de Navidad; Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 32. *Plus de asistencia.*—La empresa retribuirá a cada trabajador/a afecto al presente convenio con la cantidad de 318,63 euros anuales, en concepto de plus de asistencia. Dicha retribución se abonará en el mes de octubre de cada año.

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes, Empresa y Comité, aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo del Hospital de Móstoles.

Capítulo VI

Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo

Art. 34. *Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.*—En todo aquello referente a seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, las partes se remiten a toda la normativa legal vigente y concretamente a lo pactado en los artículos 35, 36, 37, 38, 39 y 40 del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Madrid y su provincia, (en el caso de que se modifique el articulado del convenio de limpieza de edificios y locales de Madrid, estos se modificarán automáticamente).

Art. 35. *Revisiones médicas.*—Todo el personal afectado por el presente convenio se someterá a una revisión médica al año, previa aceptación expresa de trabajador/a, que será por cuenta de la empresa.

En el supuesto de que no coincida el horario del trabajador con el de la revisión, y por consiguiente, tuviera este que hacerse la revisión en su tiempo libre, la empresa en estos casos concederá al trabajador afectado un permiso retribuido de igual tiempo que el dedicado a la revisión.

El personal femenino del servicio tendrá derecho a una revisión Ginecológica anual. Del mismo modo, el personal masculino la opción de realizar pruebas urológicas, cuando así lo solicite la trabajadora o trabajador a la empresa.

Art. 36. *Protección a la maternidad.*—Las partes se remiten a todo lo que afecta a las medidas sobre maternidad en lo contemplado en la legislación vigente y especialmente en lo establecido en el art 34 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

Art. 37. *Lavado de uniformes.*—Dos veces por semana y a cargo de la empresa.

Art. 38. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a los trabajadores/as, dos uniformes completos al inicio de la prestación del servicio, cumplido un año se entregará un uniforme completo cada seis meses para el desempeño de sus tareas.

En caso de deterioro, por causas no imputables al trabajador, se proveerá al trabajador/a de un nuevo uniforme.

Ropa de trabajo femenina: Chaqueta de lana (azul marino), blusón, pantalón, zuecos y medias. A las mujeres en situación de embarazo se les facilitará el equipo adecuado a su estado.

Ropa de trabajo masculina: Pantalón, camisa, chaquetilla y calzado.

Para aquellos trabajadores que lo necesiten la empresa entregará chaqueta y traje de agua incluida anorak.

La ropa y el calzado que se entregue a los trabajadores debe ser la que se encuentre debidamente homologada.

Capítulo VII

Mejoras de carácter social

Art. 39. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que se jubilen antes de la edad legal de jubilación, estarán exentos de prestar servicio efectivo durante el tiempo que segui-

damente se especifica, en las fechas inmediatamente anteriores a hacer efectiva su jubilación, percibiendo el 100 por 100 de su retribución:

- Si se jubilan 5 años antes de la edad legal de jubilación: 180 días de permiso retribuidos.
- Si se jubilan 4 años antes de la edad legal de jubilación: 150 días de permiso retribuidos.
- Si se jubilan 3 años antes de la edad legal de jubilación: 120 días de permiso retribuidos.
- Si se jubilan 2 años antes de la edad legal de jubilación: 90 días de permiso retribuidos.
- Si se jubilan 1 años antes de la edad legal de jubilación: 60 días de permiso retribuidos.

No obstante lo anterior, en el supuesto que el trabajador decida prestar servicios hasta el mismo día en que se haga efectiva su jubilación, percibirá el importe correspondiente al permiso retribuido anteriormente contemplado junto con su liquidación, saldo y finiquito.

Será condición indispensable para la percepción de las cantidades reflejadas en ambos apartados, tener una antigüedad de cinco años en el hospital de Móstoles.

La empresa accederá a la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplan los 64 años y así lo soliciten, de conformidad con lo establecido en legislación vigente.

Art. 40. Jubilación parcial.—Al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada 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 la jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, habida cuenta de los cambios de titularidad de la empresa que presta los servicios y, en consecuencia, las sucesivas subrogaciones a que están sometidos los trabajadores del centro, se considerará la antigüedad acreditada en el centro de trabajo.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, el estipulado legalmente, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa en los porcentajes que igualmente se indican. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. Tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de jubilación, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

La prestación laboral, descanso y vacaciones del relevista, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses naturales, salvo pacto individual en contrario, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes en la fecha que corresponda.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con el objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La jornada del trabajador relevista será igual a la que deja de prestar el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesara con an-

terioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada vacante del trabajador que se jubila se ocupará según marca el artículo 13 del presente texto, volviendo a su turno inicial el tiempo que se incorpore el trabajador jubilado parcialmente. El trabajador que tenga el contrato de relevo ocupará el turno dejado vacante después de estos cambios.

En materia de Incapacidad Temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del presente texto.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente serán subrogables conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio.

Art. 41. *Incapacidad temporal*.—Se establece que el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones salariales y extra salariales incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de Incapacidad Temporal y durante el tiempo que dure dicha situación.

Art. 42. *Fondo Social*.—Se crea un fondo social para actividades culturales y de carácter social y sindical, cuya vigilancia y gestión corresponderá al Comité de Empresa.

Este fondo se crea con la aportación de la empresa que participa con 367,77 euros trimestralmente, que se entregara al Comité de Empresa en las fechas siguientes: 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre de cada año para los fines antes mencionados.

Art. 43. *Seguro de muerte e invalidez*.—La empresa suscribirá una póliza de seguro para todos los trabajadores afectos al presente convenio, en los casos de invalidez, muerte y accidente, por un valor de 16.000 euros que cubrirá al trabajador durante toda su vida laboral. El importe de la póliza será de 17.000 euros a partir del 1 de enero de 2014.

De producirse cualquiera de los supuestos que dan derecho al cobro de la póliza, de no haberlo recibido los beneficiarios de la misma en un plazo de 30 días, la Empresa adelantará 5.000 euros, regularizando dicho adelanto del importe total de la prima.

La empresa viene obligada a facilitar al Comité de Empresa, una copia de la póliza contratada para cubrir el mencionado Seguro de Muerte o Invalidez.

Art. 44. *Lactancia*.—Todo trabajador/a por lactancia de un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora de permiso retribuido, que podrá disfrutar al comienzo o terminación de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen en el centro.

La trabajadora, por su decisión, podrá acumular el tiempo de lactancia conforme a lo previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

La acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas supondrá 21 días laborables y la proporción en las jornadas parciales. En el caso de los trabajadores de Fin de Semana la acumulación supondrá 10 días laborables.

Art. 45. *Ayuda infantil*.—Todos los trabajadores/as con hijos con edades comprendidas entre los 0 y hasta los seis años, percibirán una retribución mensual de 41,81 euros.

Art. 46. *Ayuda para estudios y becas*.

Ayuda para estudios. Se establece una ayuda para la compra de los libros de estudios para los hijos/as de los trabajadores/as que cursen la enseñanza obligatoria, según lo dispuesto en la legislación vigente. El importe de dicha ayuda, de acción social empresarial, será de 40,79 euros para el primer ciclo de primaria. De 95,84 euros para el 2.º y 3.º ciclo de primaria y 1.º, 2.º, 3.º, y 4.º de secundaria al año por trabajador/a e hijo/a, esta ayuda se abonará en el mes de octubre.

Becas. Se establece una ayuda destinada a becas para estudios Universitarios, Bachillerato superior, modulo de grado medio o de grado superior o Formación profesional, para trabajadores e hijos de estos, dicha cantidad será de 146,85 euros. Para la percepción de esta ayuda será requisito imprescindible justificar a la empresa dicha situación. El abono se realizará en la nómina del mes de noviembre de cada año. En el caso de hijos con alguna discapacidad física o psíquica, la ayuda será de 200 euros.

Art. 47. *Adscripción de personal*.—Todo el personal afectado por el presente convenio se atenderá a lo dispuesto en el texto recogido en el art. 24.º del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, quedando de este modo el personal y los derechos recogidos mediante los convenios colectivos de aplicación adscritos al centro de trabajo, asegurándose la salvaguarda de todos y cada uno de los acuerdos normativos y obligacionales existentes y de aplicación para el personal citado, haciendo constar expresamente que, tanto el personal que se encuentre en situación de jubilación parcial como el personal relevista contratado al amparo de la normativa vigente, pasarán subrogados sea cual sea el tiempo en el que lleve prestando el servicio.

Art. 48. *Línea de crédito.*—La empresa dispondrá de un fondo de hasta 18.000,00 euros anuales, para conceder créditos a los trabajadores afectados por el presente convenio a razón de 1.200 euros por trabajador como máximo, sin intereses y sin que estos sean vinculantes con otros créditos, siempre y cuando se hayan hecho efectivos. La cuantía a devolver cada mes se acordará entre empresa y trabajador/es.

Conforme se liquiden los créditos se podrá utilizar el importe devuelto para la concesión de nuevos créditos para otros trabajadores.

Art. 49. *Derechos adquiridos.*—Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán absorbidas ni compensables, a tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán consideradas derechos adquiridos.

Capítulo VIII

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 50. *Local de Comité de empresa.*—La empresa facilitará al Comité un local dentro del edificio para desarrollar las funciones propias de su cometido. Así mismo, proporcionará los medios adecuados y mobiliario suficiente dentro del mismo, además de los tabloneros de anuncios necesarios.

Art. 51. *Derechos sindicales y de representación.*—Se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales para la Comunidad de Madrid, excepto en las horas sindicales, que serán de 30 horas mensuales para cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical, con derecho a formar bolsa de horas Sindicales y distribuir a criterio del comité y sindicato al que pertenezca. El Delegado sindical será reconocido con todos los derechos conforme a Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.) a la organización sindical que haya obtenido la representación mayoritaria en el Comité de Empresa.

Art. 52. *Asamblea.*—Los trabajadores podrán disfrutar del ejercicio del derecho de asamblea una vez al mes durante la jornada laboral, con carácter ordinario y otra con carácter extraordinario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en los acuerdos del 13 de octubre de 1977, del 17 de abril de 1980, del 27 de noviembre de 1986, del 17 de febrero de 1988 y del 1 de enero de 1989, en el convenio del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid, R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo Estatuto de los trabajadores, en lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de marzo Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, R.D. 37/1997 del 10 de marzo, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas concordantes y de aplicación.

Segunda.—Los importes económicos estipuladas en los artículos 32, 42, 45 y 46 del presente convenio, serán incrementadas cada año, con el mismo tanto por 100 que experimente la tabla salarial anexa, como consecuencia del aumento de salario al personal del SERMAS Grupo E, Nivel 13.

Tercera.—Todas las repercusiones económicas que puedan derivarse del presente convenio para con Ferroserv Servicios Auxiliares, S. A., entrarán en vigor el 1 de enero de 2014, con independencia de la fecha de publicación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.—En lo relativo al Plan de Igualdad será de aplicación al Hospital General Universitario de Móstoles el que aplica Ferrovial a nivel de Grupo de Empresas, acordado con las organizaciones sindicales UGT y CC OO.

**TABLA SALARIAL AÑO 2014, TRABAJADORES/AS DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL GENERAL MÓSTOLES
DE LA EMPRESA FERROSER SERVICIOS AUXILIARES S.A.**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE X 12 MESES	PAGAS EXTRAS X 2 MESES	PRODUCTIVIDAD FIJA AMSXL2 MESES	TRIENIO	SALARIO ANUAL
Encargada/o General	1214,40	1214,40	135,30	66,79	18.625,14
Encargado/a de centro	1214,40	1214,40	135,30	66,79	18.625,14
Peón Especialista	985,63	985,63	135,30	54,21	15.422,44
Limpiador/a	975,10	975,10	135,30	53,63	15.275,03
Limpiador/a	427,48	427,48	59,32	23,51	6.696,56

Por un Domingo o Festivo = 40,33 Euros

Plus asistencia = 318,63 Euros

Nocturnidad = 336,65 Euros

Ayuda Infantil = 41,81 Euros

Ayuda Estudios 1º ciclo = 40,79 Euros

Ayuda Estudios 2º ciclo = 95,84 Euros

Ayuda Estudios secundaria = 95,84 Euros

Becas = 146,85 Euros

Fondo Social Anual = 1471,07

(03/8.273/15)

