

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 9 de marzo 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 “Clece, Sociedad Anónima”, Hospital Universitario de “La Princesa” (código número 28100641012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima” Hospital Universitario de “La Princesa”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 5 de diciembre 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 9 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE “LA PRINCESA” CON LA EMPRESA “CLECE, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Artículo preliminar. El presente Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por el Comité de Empresa de Limpieza en el Hospital Universitario de “La Princesa”, Construcción y Servicios de CC OO Madrid y la Federación Regional de Servicios de UGT, y de otra parte, por “Clece, Sociedad Anónima”.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo tendrá carácter de Centro y vinculará a los empresarios y trabajadores que prestan su trabajo de limpieza en el centro Hospital Universitario de “La Princesa”, de Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo afectará a la Empresa “Clece, Sociedad Anónima”, como actual concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Universitario de “La Princesa” de Madrid y a los trabajadores que prestan el servicio en el mismo.

Art. 3. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

La denuncia del presente Convenio Colectivo habrá de realizarse al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, dando comunicación escrita a las partes firmantes del mismo.

El presente Convenio Colectivo 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 las trabajadoras del Grupo E, nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste en el año que se prorroga.

Art. 4. *Comisión paritaria.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo se designará una comisión paritaria constituida por representantes de los trabajadores/as y de la empresa firmante del mismo.

Las funciones de la comisión paritaria serán las establecidas en la Ley, así como la de interpretación del texto articulado del convenio.

La comisión paritaria se reunirá, en el plazo máximo de una semana, cuando así lo solicite alguna de las partes firmantes del Convenio Colectivo.

La comisión paritaria estará formada por dos vocales como máximo, por cada parte, más dos suplentes por cada una de ellas. En todo caso se garantiza la presencia por la parte de la representación de los trabajadores, de al menos un miembro, por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Las partes podrán ir acompañadas de asesores y designarán un presidente y un secretario, que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

Las decisiones habrán de tomarse por unanimidad de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez.

Las discrepancias que pudieran existir, se podrán solventar acudiendo a los Organismos Administrativos o Judiciales correspondientes.

Art. 5. *Grupos profesionales.*

Grupo I. Mandos intermedios:

1. Encargado General.
2. Encargado Grupo o edificio.

Grupo II. Personal operario:

1. Especialista.
2. Cristalero/a Especializado.
3. Limpiador/a Especializada.
4. Limpiador/a.
5. Oficial.
6. Ayudante.
7. Peón.

A efectos retributivos el “Peón” quedará equiparado a “Limpiador/a”, según la tabla salarial vigente en cada momento en el Convenio Colectivo de los trabajadores de Limpie-

za del Hospital de “La Princesa”, de Madrid. A los tres años de antigüedad se le reconocerá automáticamente la categoría de Ayudante.

Art. 6. *Régimen económico.*

- a) La empresa retribuirá a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la misma cuantía bruta que el Grupo E, Nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste.
- b) La empresa se compromete y, en consecuencia, se obliga a aplicar de forma automática, los aumentos y mejoras económicas y sociales que le sean concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, desde la misma fecha que éstas sean concedidas.
- c) En caso de producirse aumentos salariales diferentes a los correspondientes a salario base, complemento de productividad y complemento de destino, estas cantidades se abonarán en la misma fecha que fueran concedidas al Grupo E, Nivel 13 del SERMAS.
- d) Desglose de nóminas: está compuesto de salario base, plus de nocturnidad, plus domingos y festivos, más los correspondientes pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, plus de guardería, plus de mayores de 54 años y menores de 54, plus minusvalía.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

Para el 2014 el salario base será el establecido en la tabla salarial anexa.

Antigüedad:

Los trabajadores/as percibirán un complemento salarial por antigüedad del 5 por 100 sobre el salario base por cada trienio.

Plus domingos y festivos:

Este plus será de 49 Euros, a partir del 1 de enero de 2014, sin perjuicio de las subidas que por este concepto pudieran percibir el Grupo E Nivel 13 del SERMAS o cualquier organismo que sustituya a éste.

Plus de nocturnidad:

El personal que realice su jornada laboral en horas nocturnas, percibirá por este concepto la misma cantidad estipulada para los trabajadores del Grupo E, Nivel 13 del SERMAS, 343,85 euros cobrándolo, en las 14 pagas el año.

Guarderías:

Se establece una ayuda mensual de 42 euros para guarderías o escuelas infantiles, a todos los trabajadores con hijos menores de 6 años, que lo justifiquen mediante recibo del centro en el que se encuentren.

Plus mayores de 54 años:

Se abonará una gratificación fija anual de 390,66 euros a todos los trabajadores/as mayores de 54 años, siempre y cuando no hayan estado más de 2 meses de baja en el año, a excepción de los accidentes laborales e intervenciones quirúrgicas que conlleven ingreso hospitalario.

Queda excluido a efectos de cómputo de absentismo los supuestos de bajas por maternidad e intervenciones quirúrgicas.

Asimismo, y con el fin de gratificar a todos los trabajadores/as menores de 54 años que hayan tenido un menor grado de absentismo al trabajo, se crea un plus de asistencia consistente en 180 euros anuales que devengará de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Más de 5 días de baja al trimestre, se perderá 1/4 parte de la cantidad total por cada uno de los trimestres a los que afecta el baremo.
- b) Asimismo se perderá la totalidad del plus en caso de situaciones de baja durante más de 30 días al año, descontándose de este cómputo los 5 días trimestrales especificados en el párrafo anterior.

Para el cómputo de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas por accidente laboral, bajas por maternidad e intervenciones quirúrgicas, y sí se considera absentismo, las faltas y ausencias por consulta médica de cualquier tipo que conlleven la falta al trabajo.

Se establece como fecha límite del pago de los pluses mayores de 54 años y menores de 54 años regulados en este artículo, el 31 de enero de cada año.

Plus minusvalía:

La empresa abonará la cantidad de 18 euros mensuales a todos los trabajadores/as con hijos con discapacidad física o psíquica.

Art. 7. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá las siguientes gratificaciones: Verano y Navidad, en cuantía de un mes de salario base y antigüedad.

Se establecen como fecha límite de pago las siguientes:

- a) Gratificación de Verano: 30 de junio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre

Los devengos de dichas gratificaciones serán por:

- 1) Gratificación de Verano; del 1 de enero, al 30 de junio.
- 2) Gratificación de Navidad; del 1 de julio, al 31 de diciembre.

Art. 8. *Retribución especial.*—La empresa retribuirá a cada trabajador/a a efectos del presente convenio colectivo las mismas retribuciones que el Grupo E, Nivel 13 SERMAS conceda en concepto de productividad variable y promoción profesional y cualquier otro concepto que perciban, desarrollándose de la siguiente manera:

La empresa abonará en el año 2014 de conformidad con lo que establece el SERMAS al Grupo E, Nivel 13 a través de la Dirección General de Recursos Humanos, o la que en su caso lo realice, la parte proporcional de concepto denominado Productividad Variable, que le corresponde del año 2013 y que consistirá en el abono de tres doceavas partes.

La empresa abonará el concepto denominado Productividad Variable, de conformidad con lo que establece al Grupo E, Nivel 13 SERMAS a través de la Dirección General de Recursos Humanos, o la que en su caso lo realice, cuyo devengo será completo del año 2014 y que se abonará en el año 2015.

La empresa abonará el concepto denominado Productividad Variable, de conformidad con lo que establece al Grupo E, Nivel 13 SERMAS a través de la Dirección General de Recursos Humanos, o la que en su caso lo realice, cuyo devengo será completo del año 2015 y que se abonará en el año 2016.

La empresa abonará el concepto denominado Productividad Variable, de conformidad con lo que establece al Grupo E, Nivel 13 SERMAS a través de la Dirección General de Recursos Humanos, o la que en su caso lo realice, cuyo devengo será de nueve doceavos en el año 2016 y que se abonará en el año 2017. En caso de prórroga del contrato administrativo los tres doceavos restantes del año 2016 también serán abonados por “Clece, Sociedad Anónima”.

La empresa abonará el concepto denominado Promoción Profesional, de conformidad a las normas que establezca el SERMAS, a través de la Dirección General de Recursos Humanos, o la que en su caso lo realice, no obstante en caso de que el citado concepto dejara de ser abonado al personal del Grupo E, Nivel 13 SERMAS y esta circunstancia determinase una disminución del precio del contrato se dejará de abonar desde la fecha que esa disminución sea efectiva sobre la facturación.

Art. 9. *Garantías personales.*—Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán absorbibles, ni compensables, a tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos.

Art. 10. *Plantilla contratación.*—El número de trabajadores de plantilla en el centro será de 110 de personal operario, más los 2 operarios contratados por el aumento de trabajos en el centro (hacer las camas de dormitorios médicos). En esta plantilla no se contarán los mandos intermedios que la empresa tenga en el centro de trabajo.

Para la realización de las camas de los dormitorios de médicos, además de los 110 trabajadores de la plantilla, la empresa contratará a una persona para fines de semana y festivos y otra persona con jornada completa, especificando en su contrato la tarea a realizar de hacer camas, todo ello a la firma del presente Convenio, destinados a la realización del cometido precitado.

Las dos contrataciones se realizarán mediante selección del personal inscrito en la bolsa de trabajo. Si se rechazara por el personal de la bolsa de trabajo la contratación para festivos y fines de semana, la persona llamada de la bolsa de trabajo, no sufrirá penalización alguna, procediéndose a contratar personal ajeno a la bolsa de trabajo. El personal fijo de plantilla que no haya sido contratado específicamente para realizar las tareas de hacer camas, no le corresponderá realizar dicha tarea.

La Empresa se compromete al mantenimiento del número de 112 trabajadores en la Plantilla del Hospital de “La Princesa” durante el período de vigencia del presente convenio. Como máximo, el día 1 de mayo de 2016, 111 trabajadores estarán a jornada completa.

La empresa se compromete a mantener diariamente, de lunes a viernes, excepto en los períodos de Navidades, Semana Santa y Verano, al menos, 71 operarios (excluido el personal contratado para hacer camas). La Empresa se compromete a mantener los sábados, domingos y festivos, excepto en los períodos de Navidades, Semana Santa y verano, al menos, 30 operarios (excluido el personal contratado para hacer camas). En todo caso se cubrirán los puestos básicos de carácter asistencial.

La Empresa estará obligada a:

1) En el supuesto de aumento de trabajo en el centro o ampliación de servicios por apertura de nuevas dependencias, a la ampliación de la plantilla en la proporción que pertenezca.

2) Entregar al comité de empresa, relación nominal de la plantilla según lo establece la legislación vigente.

3) Sustituir a partir del séptimo trabajador/a, a todos los trabajadores que durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio, se encuentren en IT. Con independencia de lo anterior se cubrirán las bajas cuando operativamente sean necesario. Las bajas que se produzcan en el turno de noche se cubrirán desde la primera. Las licencias por uso de crédito horario sindical se cubrirán cuando sean operativamente necesario. Cuando una baja por IT sea superior a 90 días se cubrirá necesariamente. Estos contratos se cubrirán con los trabajadores/as que hayan tenido un período más largo de sustituciones en el centro.

4) Sustituir desde el primer día los períodos de excedencia y despidos. Estos contratos se cubrirán con los trabajadores/as que hayan tenido un período más largo de sustituciones en el centro.

5) Los contratos eventuales no podrán sobrepasar el límite máximo del uno por ciento de la plantilla, exceptuando los casos del apartado 3).

Se garantiza a todo trabajador/a, con independencia del contrato de trabajo que tenga suscrito con la empresa, las mismas retribuciones económicas y sociales que correspondan a la categoría laboral profesional del puesto que desempeña.

Asimismo, todos los trabajadores/as gozarán de los mismos derechos y deberes que se recogen en el presente convenio, no pudiendo ser discriminado por razón de sexo, edad, contrato de trabajo, afiliación política, etcétera.

6) Cubrir con contrato de carácter indefinido las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, despidos, invalidez y voluntarias. Tienen preferencia para acceder a estos contratos indefinidos los trabajadores eventuales y temporales de más antigüedad en el centro.

7) Bolsa de trabajo:

a) Mantendrán el número de orden de la bolsa todo trabajador/a que mediante justificante acredite estar en situación de enfermedad o de maternidad, mediante el correspondiente certificado médico, y asimismo cuando concorra alguno de los supuestos del artículo 24, del Convenio Colectivo, apartados a) y b). En el caso de que justifique por cualquier otra causa, pasará al último número de orden de la bolsa.

b) Si a una persona incluida en la bolsa le fuera notificada de modo fehaciente su contratación y rehusase o no se presentase, sin mediar justificación, será eliminada de la misma. Entendiéndose que esta circunstancia se producirá, en todo caso, si no da respuesta en el plazo de tres días desde la notificación fehaciente.

c) La extinción del contrato por la no superación del período de prueba, implicará la exclusión de la lista, previa audiencia a este último efecto del comité de empresa.

Art. 11. Fijeza en el puesto de trabajo.—La Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá modificar los puestos de trabajo por razones organizativas.

No se producirá ningún traslado del centro de trabajo, permaneciendo adscrito el trabajador/a a este Hospital.

Los trabajadores/as no podrán ser cambiados del puesto de trabajo que vengán ocupando de forma habitual. Cuando exista algún puesto vacante tendrán preferencia para ocuparlo aquellos trabajadores/as que lo hayan solicitado por escrito y, su adjudicación será por riguroso orden de solicitud.

Los trabajadores/as no podrán ser cambiados de puesto de trabajo, por sanción o similar y siempre y cuando que el trabajador viniese cumpliendo sus obligaciones.

Las vacantes que se produzcan en cualquier puesto de trabajo, se cubrirán con los trabajadores de mayor antigüedad en el centro que previamente lo hubiera solicitado. Para lo cual la empresa anunciará públicamente durante 15 días estas vacantes, teniendo la obligación de comunicárselo a todos los trabajadores que en ese momento estén en situación del IT. No se concederán dichas vacantes en período vacacional.

Art. 12. *Calendario laboral.*—Todos los primeros de cada año, la empresa deberá poner un calendario laboral en el tablón de anuncios para toda la plantilla, expresando en el mismo horario y las libranzas de cada trabajador/a. La empresa no podrá modificar este calendario unilateralmente sin acuerdo con el Comité de Empresa.

Con el establecimiento del nuevo calendario se fijará un sistema de libranzas de tal manera que cada día, de lunes a viernes no pueda haber más de cinco (5) personas librando, tres en turno de mañana y dos (2) en turno de tarde, como consecuencia del disfrute de los días correspondientes a seis días libres personales, y/o a sus días “canosos”. El número de personas de baja por IT en el centro no incidirán en el número de libranzas diarias. Quedando el resto de días libres, artículo 18, artículo 21 y los ocho días de reducción de jornada, fijados en el calendario laboral anual. Los trabajadores no podrán acumular a sus vacaciones los días de libranza en la vigencia de este convenio.

Art. 13. *Jornada.*—La jornada de trabajo para todo el personal afecto al presente convenio, será la que actualmente se realiza, esto es, 35 horas semanales de promedio, con un cómputo máximo de 1.533 horas anuales para el turno de mañana y tarde, con 219 días máximos efectivos de prestación de servicios.

Horarios:

Turno de mañana: 08,00 a 15,00 horas.

Turno de tarde: 15,00 a 22,00 horas.

Turno de noche: 22,00 a 08,00 horas del día siguiente.

Los trabajadores/as que efectúan su jornada nocturna, trabajarán las noches alternas, un día sí y otro no, con un horario de 10 horas cada noche trabajada, lo que supone una semana de 40 horas y la siguiente de 30 horas y así sucesivamente, con un cómputo de 1.290 horas anuales.

Asimismo los días 24 y 31 de diciembre tendrán la misma consideración que lo establecido para Gupo E, Nivel 13 del SERMAS

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes, Empresa y Comité acuerdan que no se realicen horas extraordinarias en el Centro de trabajo del Hospital de “La Princesa” (bien sea personal del centro o ajeno a él).

Art. 15. *Cambios de turno de trabajo.*—La empresa concederá cambios de turno de trabajo, en los supuestos de existir acuerdo entre los trabajadores que quieran cambiar su turno entre ellos.

Asimismo, la empresa, en caso de existir vacantes en un turno determinado, cubrirá las mismas con trabajadoras que estén trabajando en el centro, teniendo preferencia para estas plazas las trabajadoras del centro con mayor antigüedad en el mismo. Cuando dos trabajadores con igual antigüedad opten a cubrir una vacante, la misma se asignará 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 ese turno, en cuyo caso serán éstas quiénes se incorporen 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. 16. *Ascensos y vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en cualesquiera de las categorías laborales existentes, se cubrirán con trabajadores del centro que lo soliciten (sin discriminación de sexo) teniendo prioridad para estos ascensos los trabajadores de más antigüedad en el mencionado centro.

Todo trabajador/a con un mínimo de tres años de antigüedad en la empresa o en el centro, se le reconocerá automáticamente la categoría de Limpiador/a Especializado/a.

Art. 17. *Trabajo en domingos y festivos.*—El trabajador/a cuya jornada normal se desarrolle de forma efectiva en domingo o día festivo disfrutará de un día de descanso en compensación dentro de la semana siguiente, quedando incorporado al cuadrante. En caso del día festivo, de no poder ser disfrutado en el día señalado, el trabajador lo disfrutará en el año natural.

Art. 18. *Días personales.*—Los trabajadores/as disfrutarán de doce días de libranza al año, 6 fijados en el calendario laboral y 6, a disfrutar a lo largo del año, previa petición.

Los trabajadores/as de jornada nocturna librarán, asimismo, 14 festivos del calendario laboral de la Comunidad de Madrid, 6 moscosos, 12 días personales y una noche libre cada dos meses.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero, cuando se trabajen como jornada completa diaria, al margen de la posible parcialidad en la jornada anual, se abonarán el doble de la cantidad establecida en el presente Convenio Colectivo.

Art. 19. *Vacaciones.*—Se establece un nuevo sistema de organización para el disfrute de vacaciones (julio a septiembre) que supone, en cualquier caso, la ampliación del ac-

tualmente en vigor y su no cobertura. Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente manera:

- Un 30 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en julio.
- Un 45 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en agosto.
- Un 20 por 100 de la plantilla disfrutará las vacaciones en septiembre.
- Un 5 por 100 de la plantilla podrá disfrutar sus vacaciones, siempre que medie acuerdo con la Empresa, fuera de los períodos establecidos anteriormente.

No obstante, las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier momento del año siempre que exista acuerdo entre Empresa y Trabajador/a.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán un mes de vacaciones, en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que lleven 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 disfrutara de las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que demás haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

La cuantía del mes de vacaciones será igual a la de un mes normal trabajado, con los mismos conceptos retributivos, incluido el plus de domingos festivos y el lavado de uniforme.

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

Art. 20. Vacaciones Semana Santa y Navidad.—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de tres días moscosos en el período de Semana Santa y tres días moscosos en Navidad quedando a libre disposición de los trabajadores que lo soliciten en cualquier época del año. El trabajador/a en situación de IT, conservará el derecho de disfrute de las mencionadas vacaciones y en las mismas condiciones que si estuviera en activo.

Art. 21. Asuntos propios.—Por asuntos propios, el trabajador/a dispondrá de cuatro días de libranzas al año, uno por cada trimestre, que se disfrutarán según los términos del artículo 12.

Art. 22. Fiestas.—Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de 14 fiestas al año como abonables que son, sin perderlas en los meses de vacaciones. Asimismo se disfrutarán del mismo tiempo libre que el SERMAS conceda por fiesta patronal de la Comunidad de Madrid (15 de mayo) a sus trabajadores.

Art. 23. Incapacidad transitoria.—Se establece el 100 por 100 del total devengado desde el primer día de la baja por IT, accidente o con parte médico y causas del mismo.

Art. 24. Permisos retribuidos.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, aparte naturalmente de las previstas en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales:

- a) Por defunción de cónyuges, cinco días naturales si es dentro de la provincia y siete si es fuera de esta.
Por defunción de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos, y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales que se ampliarán a seis días naturales cuando la defunción se produzca fuera de la provincia.
Por defunción de tíos y sobrinos un día natural y dos si el fallecimiento se produce fuera de la provincia.
- b) En caso de ingresos hospitalarios, enfermedad grave e intervenciones quirúrgicas de cónyuges, hijos, padres, abuelos, nietos, padres políticos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- c) En caso de nacimiento de hijos y nietos cuatro días naturales que se ampliarán a seis días cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.
- d) En caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos, hermanos políticos y netos del trabajador/a, disfrutará de un día natural y dos si son fuera de la provincia.
- e) El tiempo necesario para acudir con un hijo menor al médico.
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- g) En caso de matrimonio o convivencia del trabajador, 20 días naturales y 15 días por divorcio o separación judicial.
- h) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista. Las trabajadoras gestantes las necesarias para acudir al cursillo “Parto sin dolor”. También las necesarias para asistir a los tratamientos especiales de fecundación.

- i) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de ser representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Cuando deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales, se concederá el permiso retribuido en la forma establecida por las disposiciones vigentes.
- l) Permisos no retribuidos: Todos los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa, un permiso no retribuido tantas veces lo necesiten.
En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Gestación*.—A petición de las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación, ocuparán un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha en que comience su situación de IT.

La Empresa estará obligada a conceder a las trabajadoras embarazadas el disfrute de las vacaciones reglamentarias en la fecha que lo soliciten.

Asimismo, los trabajadores/as que demuestren a través de certificados médicos, estar en condiciones físicas disminuidas, por procesos de enfermedad de larga duración, la Empresa les asignará en puestos de menor esfuerzo.

Art. 26. *Lactancia*.—Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de permiso diario, que podrá disfrutar al comienzo o final de la jornada.

Igualmente se tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral, si lo solicita el trabajador/a, siendo su retribución salarial proporcional a la jornada trabajada.

Art. 27. *Revisión médica*.—Todo el personal comprendido en el ámbito del convenio, tendrá derecho a una revisión médica anual obligatoria dentro del primer trimestre de cada año, que será por cuenta de la empresa y en horas de trabajo.

Al personal cuya jornada laboral no coincida con el horario de la revisión médica, se le abonará el tiempo que emplee para someterse a dicha revisión.

El resultado de estos reconocimientos será entregado a cada trabajador/a a los efectos oportunos y del resultado final de las revisiones se dará cuenta al comité de empresa.

Art. 28. *Ropa de trabajo*.—La empresa estará obligada a facilitar al personal operario, prendas de trabajo adecuadas a razón de dos uniformes como mínimo al año, que incluirán para el personal femenino: Pijama, chaqueta de lana, medias y zuecos. Al personal masculino: Traje, chaqueta, camisa, calzado, jersey o chaleco.

La entrega de dichos uniformes será:

- Vestuario de Verano: En el mes de mayo.
- Vestuario de Invierno: En el mes de octubre.

Para los trabajadores que efectúen su trabajo en el exterior o con características especiales, las prendas serán las apropiadas (botas, anorak, guantes, etcétera), teniendo como fecha de entrega las siguientes:

- Vestuario de Verano: En el mes de abril.
- Vestuario de Invierno: En el mes de octubre.

El lavado de uniformes será de cuenta de la Empresa y de manera obligatoria, dos veces a la semana, y se abonará por parte de esta, la cantidad de 6,42 euros al mes en concepto de mantenimiento de la misma.

Art. 29. *Salud laboral y equipos de protección*.—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores/as los Equipos de Protección Individual, de carácter preventivo, adecuados a los trabajos que realicen, según las disposiciones legales y de general aplicación, como las que contempla la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre (“Boletín Oficial del Estado” número 269), publicada el 10 de noviembre de 1995.

Su aplicación lo será en todo su contenido teniendo en cuenta la actividad específica del trabajo que se desarrolla en el Hospital Universitario de “La Princesa”.

Art. 30. *Toxicidad, peligrosidad y penosidad*.—Aquellos trabajadores que realicen tareas de Tóxicos, Penosos y Peligrosos, percibirán un incremento del 20 por 100 del Salario Base, si hay una circunstancia, siendo del 25 por 100 si coinciden dos circunstancias.

Será la autoridad competente quien determine que labores llevan consigo la peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Los trabajadores/as que estén en una planta de las llamadas de Alto Riesgo serán trasladados/as a otro puesto de trabajo siempre que lo soliciten con un tiempo mínimo de 6 meses.

Art. 31. *Gratificación por desvinculación/invalidez.*

- a) A todo trabajador/a que fuera declarado con Invalidez Permanente, Absoluta o Total, percibirá por parte de la Empresa, en una sola vez y al tiempo de declararse dicha invalidez, la cantidad correspondiente a seis mensualidades de sus retribuciones íntegras.
- b) Los trabajadores/as que se desvinculen de la Empresa a los 64 años o anteriores desde los 60 años, percibirán por parte de la Empresa y en función de la edad, las siguientes cantidades:
 - A los 60 años: 12 mensualidades.
 - A los 61 años: 9 mensualidades.
 - A los 62 años: 7 mensualidades.
 - A los 63 años.: 5 mensualidades.
 - A los 64 años: 2 mensualidades.

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

Art. 32. *Jubilación parcial.*—Los trabajadores que reúnan los requisitos establecido 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. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial. El salario a abonar, en contraprestación por el trabajo, será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último período mensual de trabajo las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

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 objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por este. Los trabajadores jubilados parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Art. 33. *Seguro de muerte e invalidez.*—La empresa suscribirá una póliza para todos los trabajadores con una compañía de reconocida solvencia que tenga cobertura de 72 horas como máximo, para que en caso de fallecimiento o invalidez como consecuencia de accidente, sus derechohabientes o el accidentado perciban la cantidad de 12.000 euros.

Art. 34. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento el trabajador/a con un año al menos de antigüedad en la Empresa, ésta satisfará a sus derechohabientes el importe de siete mensualidades iguales cada una de ellas a la última que el trabajador debiera haber percibido, incrementada con todos emolumentos inherentes a la misma. Este artículo entrará en vigor a la firma del presente Convenio.

Art. 35. *Fondo social.*—Se formará un fondo social para actividades culturales y sociales que será controlado por el comité de empresa, fijándose la cantidad de 750 euros trimestrales, que serán entregados al comité para su utilización en los fines antes mencionados, destinando el 10 por 100 para gastos del comité de empresa, no pudiendo ser utilizado para otros fines.

Art. 36. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de libros de estudio de los hijos consistente en:

- a) 60,10 euros para menores de 16 años.
- b) 102,17 euros para mayores de 16 años, siendo para cursos homologados por el Ministerio de Educación y previo certificado de convivencia del trabajador/a.

Art. 37. *Becas*.—Se establece un fondo destinado a becas de estudios para los trabajadores/as de 3.008,06 euros anuales, teniendo como tope máximo por beca y persona una cuantía de 90,15 euros. De no cubrirse la cantidad de 3.008,06 euros, se ampliará el dinero por beca y persona mediante justificación de recibos.

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

A la cantidad sobrante del año anterior por el concepto de becas para estudios, pasará a formar parte del fondo social creado para los trabajadores, siendo su utilización la mencionada en los acuerdos de aplicación.

Art. 38. *Línea de crédito*.—La empresa pondrá a disposición de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, la cantidad de 18.030,35 euros en concepto de línea de crédito, no pudiendo superar ésta cantidad la suma total de los préstamos concedidos por la empresa, con un tope máximo de 1.502,53 euros por trabajador/a.

Los trabajadores que deseen acceder a ésta línea de crédito lo solicitarán por escrito a la dirección de la empresa, la cual valorará con el comité de empresa la preferencia sobre ellos.

Art. 39. *Mejora de carácter social*.—Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio además de la revisión médica establecida en el artículo 27, del presente convenio colectivo, tendrán derecho a revisiones ginecológicas, y urológicas. Ambas se realizarán una vez al año, previa petición del trabajador/a, siendo su contenido el siguiente:

Revisión Ginecológica:

Palpación mamaria y exploración ginecológica.

Mamografía por prescripción facultativa, tras palpación mamaria.

Citología vaginal.

Ecografía ginecológica.

Revisión urológica.

PSA (analítica de sangre).

Art. 40. *Excedencias forzosas o voluntarias*.—Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en el centro de un año, la duración puede ser de entre dos meses y cinco años.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a cinco años, para atender a su cuidado, los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia, los hijos sucesivos darán derecho a una nueva excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho, si trabajan en el mismo centro.

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

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

Art. 41. *Fomento de empleo y acción contra el paro*.—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria según establezca la Ley. Las plazas que se produzcan por jubilación serán automáticamente cubiertas, tal y como se recoge en el apartado 6), del artículo 10, del presente Convenio Colectivo.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Art. 42. *Local del comité de empresa*.—La Empresa facilitará al Comité un local para desarrollar las funciones propias de su cometido en su centro de trabajo (Hospital de “La Princesa”). Asimismo, se facilitará los tableros de anuncios necesarios.

Art. 43. *Derechos sindicales*.—Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa, a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

- a) Cada uno de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, podrán hacer una bolsa anual de sus horas sindicales, a razón de 40 horas sindicales mensuales.
- b) Dichas horas serán acumulables en cada representante de los trabajadores/as previa cesión de otros.

El crédito de horas fijado en éste artículo podrá ser utilizado para asistir a actos de gestión de sus competencias como representantes.

Art. 44. *Derecho a la libre información.*—El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, podrán ejercer su derecho a la libre información, usando los medios que estimen convenientes, sin más requisitos que la comunicación a la Dirección de la Empresa con la excepción de los casos de asamblea a que se refiere el artículo 45 del presente convenio.

Art. 45. *Libertad de expresión y acción sindical.*—El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, expresarán con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación.

Art. 46. *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, previa comunicación de 24 horas.

A dicha asamblea asistirán intérpretes con el fin de que los trabajadores con limitaciones auditivas estén informados como el resto de los trabajadores. El comité de empresa gestionará la presencia de los intérpretes y la empresa pagará el coste de los mismos.

Art. 47. *Comunicación a los representantes de los trabajadores.*—Se le comunicarán todas las sanciones con antelación a su notificación al trabajador.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

La Empresa “Clece, Sociedad Anónima” dispone de “Protocolo general de actuación en caso de contacto con agentes biológicos” del que se informará a la Representación Legal de los Trabajadores. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se concretará su aplicación en el Hospital de “La Princesa” de Madrid.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las mejoras sociales que el SERMAS conceda al Grupo E, Nivel 13, serán de aplicación a los trabajadores afectos a este convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

De conformidad con la legislación legal vigente, en lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se realiza remisión expresa a la normativa contenida en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, y demás Normativa de aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

Igualdad entre hombres y mujeres

Las partes afectadas por este convenio y en aplicación del mismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las partes firmantes acuerdan, de forma expresa, adherirse al Plan de Igualdad de la Empresa “Clece, Sociedad Anónima”.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

Ambas partes se remiten, de forma expresa, para solventar las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos de inaplicación del presente Convenio a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, al “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO, y UGT sobre la creación del Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”, así como al “Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2014

CATEGORIA	SALARIO BASE	TRIENIOS	PAGAS *2	SUBIDA	%	BRUTO ANUAL	NOCTURNIDAD	FESTIVOS
Limpiador/a Peon	1091,07	54,56	1091,07	35,56	0,2333%	15275,03	343,85	49
Limpiador/a especializado/a	1103,07	55,16	1103,07	35,94	0,2333%	15442,98	343,85	49
Especialista	1237,9	61,89	1237,9	40,34	0,2333%	17330,62	343,85	49
Encargado	1353,67	67,68	1353,67	44,11	0,2333%	18951,4	383,85	49

(03/9.155/15)

