

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4** *RESOLUCIÓN de 12 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, Limpieza del Hospital “Niño Jesús” » (código número 28100651012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Clece, Sociedad Anónima, Limpieza del Hospital “Niño Jesús”», 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 12 de marzo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL “NIÑO JESÚS” DE MADRID PARA LOS AÑOS 2014-2016

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1.º *Partes firmantes.*—Las partes firmantes de este convenio son, de una parte, los representantes de los trabajadores del centro de trabajo Hospital “Niño Jesús” de Madrid, Construcción y Servicios de Comisiones Obreras Madrid y, de otra, la Empresa actual concesionaria del Servicio de Limpieza, “CLECE, S.A.”.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación funcional.*—El presente convenio regulará las condiciones de trabajo de los trabajadores del Servicio de Limpieza del Hospital “Niño Jesús” de Madrid y la Empresa concesionaria del servicio, actualmente, “CLECE, S.A.”.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones que presten sus servicios en el centro de trabajo Hospital “Niño Jesús” de Madrid, adscritos al Servicio de Limpieza.

Art. 4.º *Ámbito de aplicación temporal.*—Este convenio se pacta con una duración temporal de tres años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2014 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016. En todo caso el presente convenio será de aplicación en todos sus términos hasta que se firme uno nuevo.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con un mes de antelación a su término inicial o al de la prórroga en curso. Habrá de formalizarse por los medios fijados por la autoridad competente y dirigirse a las partes negociadoras que lo suscribieron.

El presente convenio será prorrogable, de año en año, a partir del 1 de enero de 2017 si no es denunciado por algunas de las partes con la antelación fijada en el párrafo anterior. En caso de prórroga llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento que experimenten los trabajadores del SERMAS del Grupo E Nivel 13, para el año que se prorroga.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio se designará una Comisión Paritaria constituida por representantes de los trabajadores y de la Empresa firmantes del Convenio.

La función de la Comisión Paritaria será el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado del Convenio.

Composición.

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

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

Ambas partes acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la solución extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 7.º *Plantilla, contratación y ascensos.*—La plantilla de este centro será la integrada por aquellos trabajadores que formaban parte de la misma el día 2 de octubre de 2013, 47 trabajadores, que corresponde a 44,5 jornadas equivalentes. De modo orientativo, los puestos de presencia física efectiva serán de lunes a viernes, en turno de mañana de 16 trabajadores, en turno de tarde 16 trabajadores y en turno de noche 2 trabajadores; los fines de semana y festivos en turno de mañana 9 trabajadores, en turno de tarde 5 trabajadores y en turno de noche 1 trabajador. Durante el período vacacional (meses de junio, julio, agosto y septiembre), Semana Santa y Navidad, se adaptará el servicio a la actividad del Centro.

Durante la vigencia del presente convenio, no se reducirá la plantilla, estando la Empresa obligada a cubrir las vacantes que se produzcan en los términos a que se refieren los apartados a), b) y c).

- a) Se procederá a la cobertura de las bajas por IT cuando estas sean superiores a tres en el centro de trabajo. Con independencia de lo anterior se cubrirán las bajas por IT en aquellos casos en los que operativamente fuera necesario. Asimismo las excedencias, permisos sin sueldo, reducción de jornada, crédito sindical, despido hasta la sentencia, en caso de nulidad o improcedencia con readmisión, que se produzcan en el centro, se cubrirán desde el primer día, siempre que no se respete la plantilla mínima del apartado anterior.
- b) Cubrir con contratos de carácter indefinido, las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, despidos procedentes o improcedentes indemnizados, terminación de contratos temporales, ceses voluntarios y aumentos de plantilla. Teniendo preferencia para acceder a estos contratos indefinidos, los trabajadores temporales de más antigüedad en el centro.
- c) A los trabajadores contratados temporalmente cualquiera que sea su modalidad de contrato de trabajo se le aplicará íntegramente el presente Convenio, no pudiendo existir discriminación, ni en lo salarial, ni de otra índole con respecto a los trabajadores fijos del centro.
- d) Si durante la vigencia del presente convenio se abriesen o ampliases nuevas dependencias, la Empresa, conjuntamente, con la representación legal de los trabajadores valorarán el posible número de puestos nuevos a ampliar.
- e) Como principio laboral los ascensos de categorías profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como sus facultades organizativas.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en las empresas se constituirán en las óptimas condiciones tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascensos de categoría. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores, no siendo superior a dos por cada parte. Para la cobertura de las vacantes que se produzcan, la empresa, confeccionará un baremo, previamente consensuado con el Comité de Empresa. La Empresa estará obligada a comunicarlas en el tablón de anuncios con diez días de antelación.

Art. 8.º *Calendario laboral.*—La última semana de cada mes la Empresa deberá confeccionar un calendario laboral, que será expuesto en el tablón de anuncios del centro, expresando en el mismo, horarios y libranzas de cada trabajador para el mes siguiente. Del mismo, se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

Art. 9.º *Cambio de puesto de trabajo.*—Los trabajadores no podrán ser cambiados de su puesto de trabajo por motivos de sanción o persecución de cualquier índole, siempre y cuando el trabajador viniera cumpliendo sus obligaciones laborales.

Art. 10.º *Cambio de turno y horario de trabajo.*—Tendrán preferencia al cambio de turno y horario aquellos trabajadores que lo hayan solicitado por escrito a la Empresa, de cuya solicitud se entregará copia a los representantes de los trabajadores. Los cambios se efectuarán por riguroso turno de solicitud. Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en algunos de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para ese turno y horario. En cuyo caso serán éstos quienes se incorporarán a los mencionados puestos de trabajo, y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario que tras el cambio haya quedado vacante.

Capítulo III

Jornada, descansos y vacaciones

Art. 11.º *Jornada.*—Jornada diurna. Mañana y tarde.

La jornada diurna queda establecida en siete horas y media por día de trabajo, en cómputo anual de 1.645 horas. Para el turno de mañana el horario será de 7.30 horas, a 15.00 horas y para el turno de tarde será de 14.30 horas a 22.00 horas. Esta jornada diurna se mantendrá mientras el personal del SERMAS, que presta servicios en el Hospital “Niño Jesús” de Madrid, no vea reducida su jornada de trabajo, sin que ello suponga una rebaja en sus salarios.

Para estos turnos se establecen los siguientes descansos y libranzas:

- a) Cada dos semanas el trabajador descansará sábado y domingo.
- b) La semana intermedia el trabajador descansará un día, de lunes a viernes. La empresa, se compromete a dar cada tres meses los días libres de las horas en exceso trabajadas, así como los días libres de diciembre, que se abonarán como máximo el 15 de enero del año siguiente. Siempre cubriéndose con personal externo
- c) Todos los trabajadores disfrutarán de los días moscosos que disfruten los trabajadores del SERMAS, dichos días se disfrutaran preferentemente en Semana Santa y Navidad, quedando a libre disposición de los trabajadores en cualquier otra época del año cuando así lo soliciten. Si el trabajador llegado el día solicitado de moscosos se encontrara en I. T. estos días los podrá solicitar nuevamente, una vez incorporado.
- d) Todos los trabajadores disfrutarán las catorce fiestas del calendario laboral de la Comunidad de Madrid.
- e) Todos los trabajadores tendrán derecho a media hora de descanso dentro de su jornada laboral, considerado como tiempo efectivo de trabajo.
- f) Todo el personal adscrito al presente convenio tendrá derecho a librar los días 24 y 31 de diciembre, considerándolo tiempo efectivo de trabajo siempre que esos días sean considerados como festivos por el Hospital respecto a su personal. Es decir, estos días tendrán la misma consideración que el Hospital “Niño Jesús”.

Jornada nocturna.

La jornada nocturna queda establecida en diez horas diarias por noche de trabajo, que se realizará de forma alternativa, una noche sí y otra no, en cómputo anual de 1.470 horas, siendo su horario de 22.00 horas a 8.00 horas. Al año tendrán cinco noches de libranza, además de lo establecido en los apartados c), d), e) y f) de la jornada diurna del presente artículo. Esta jornada nocturna se mantendrá mientras el personal del SERMAS, que presta servicios en el Hospital “Niño Jesús” de Madrid, no vea reducida su jornada de trabajo, sin que ello suponga una rebaja en sus salarios.

Art. 12.º *Trabajo en festivos.*—El trabajador cuya jornada se desarrolle en festivos disfrutará de un día de descanso que podrá ser acumulado a las vacaciones, a opción del trabajador, y percibirá la cuantía económica asignada para este concepto, a los trabajadores del Grupo E Nivel 13 del SERMAS

En cualquiera de los casos no se verán reducidos sus días festivos con respecto a los trabajadores del Grupo E Nivel 13 del SERMAS.

Art. 13.º *Vacaciones anuales.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 31 días de vacaciones, en los meses de junio, Julio, Agosto y Septiembre, siempre que lleven un año de servicio en la Empresa, siendo en otro caso será proporcional entre el tiempo de alta y el 31 de diciembre siguiente.

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

El personal que disfrute las vacaciones en los meses de junio o de septiembre, el día que les falta para completar los 31 días de vacaciones, lo disfrutarán entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

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

En el supuesto de subrogación establecida en el artículo 24, del convenio colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, la Empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha, estando obligada la Empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En todo caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

Los trabajadores que antes del inicio de sus vacaciones anuales se encuentren en situación de IT, disfrutarán estas cuando tengan el alta médica y siempre de común acuerdo con la Empresa.

Capítulo IV

*Licencias, permisos retribuidos, suspensión de contratos y permisos no retribuidos*Art. 14.º *Licencias.*a) *Retribuidas*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) En caso de matrimonio del trabajador, siempre que continúe prestando servicios en la Empresa, 16 días naturales.
- b) En caso de enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:
 - 3 días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliable a 1 día más si el trabajador ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - 2 días si se trata de hermanos, hijos políticos, abuelos, nietos, cuñados, tíos y sobrinos de ambos cónyuges, pudiendo ausentarse 2 días más si el trabajador ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

En caso de intervención quirúrgica estos días serán a opción del trabajador, bien en el momento de la intervención o en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse a su domicilio, y solo a efectos de familiares de 1.º grado.

- c) En caso de fallecimiento:
 - 4 días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros, ampliándose a 2 días más si el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - 3 días si se trata de hermanos consanguíneos, ampliándose a 2 días más si el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - 2 días si de abuelos, nietos, cuñados, hijos políticos, tíos y sobrinos de ambos cónyuges se trata, ampliándose a 2 días más si ha de realizarse un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) 3 días por nacimiento de hijos, ampliable a 2 días más si el parto presentara complicaciones o en 1 día más si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) 1 día en caso de nacimiento de nietos, ampliable un día más si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) Por matrimonio de hijos, padres y hermanos 1 día ó 2 según fuese dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- g) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal como ordena la legislación aplicable.
- i) El tiempo indispensable para el primer examen, y segundo del carné de conducir, siempre que coincida con su jornada laboral.
- j) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- k) Las licencias necesarias para ir al médico y el tiempo necesario para acudir al médico con un hijo menor o hijos con minusvalía cualquiera que sea su edad, siempre que la visita se produzca dentro del horario laboral del trabajador y sea debidamente justificada.
- l) 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.

En los casos en que se hace referencia al cónyuge, se entenderá también referido al compañero, siempre que se acredite previamente la convivencia mediante un certificado oficial de empadronamiento.

b) No retribuidas

Todos los trabajadores podrán solicitar a la Empresa un permiso no retribuido entre un mínimo de 10 días y un máximo de 30 días, este derecho solamente se podrá solicitar 2 veces al año y no podrán coincidir en este supuesto más de 4 trabajadores.

Art. 15.º *Excedencias.*

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 derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

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

Voluntaria.

Tendrán derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración será entre 2 meses y 5 años, prorrogable a petición del trabajador, y hasta que no haya transcurrido 6 meses desde su incorporación al término de la misma, no podrá ser solicitada otra excedencia voluntaria por el mismo trabajador.

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma.

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, ya sea forzosa o voluntaria.

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador voluntaria estará obligada a la readmisión del trabajador, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma.

Art. 16.º *Adscripción del personal.*—Se estará a lo establecido en el artículo 24, del convenio colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Capítulo V

Régimen económico

Art. 17.º *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La Empresa concederá 2 horas de permiso retribuido para el cobro del salario o haberes.

Art. 18.º *Estructura salarial.*—Salario base: El Salario Base es el que se determina en la Tabla Salarial anexa.

1. Subida salarial: La subida salarial para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será la misma que se aplique a los trabajadores del Grupo E Nivel 13 del SERMAS, aplicándose la misma a todos los conceptos de la Tabla Salarial anexa.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad, consistente en tréinos del 5 por 100 del Salario Base de la Tabla Salarial anexa, que se harán efectivos el mismo mes en que se cumplan y el devengo se realizará a partir de la fecha de su cumplimiento abonándose al mes siguiente.

3. Plus de festivos y domingos: Se establece para todo el personal afecto por el presente convenio un plus de 40,33 euros por Domingo o Festivo trabajado, sin perjuicio de las subidas que por este concepto pudieran percibir los trabajadores del Grupo E Nivel 13 del SERMAS.

En el mes de vacaciones se percibirá una retribución equivalente al importe de dos pluses de domingos y festivos trabajados, excepto a los trabajadores que se encuentren en IT

en el primer semestre, en cuyo caso este importe será proporcional a los domingos y festivos efectivamente trabajados.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán retribuidos al doble de las cantidades que correspondan, así como las noches del 24 y 31 de diciembre.

4. Plus de nocturnidad: Los trabajadores cuya jornada de trabajo se desarrolle en turno de noche, se les abonará una retribución mensual de 241,02 euros, incluidas las gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

5. Plus de turnicidad: El personal que preste sus servicios mediante la realización de distintos turnos de trabajo percibirá 44,43 euros mensuales. Con la plantilla actual el número de trabajadores a turnos será como máximo cuatro trabajadores, en el supuesto de aumento de plantilla se ampliaría en los necesarios para garantizar el servicio.

6. Complemento específico: El personal afecto por el presente convenio percibirá un complemento específico anual de 458,22 euros, de una sola vez en el mes de octubre. El personal que realice su actividad en régimen de turnos percibirá por este concepto la cantidad de 226,75 euros, en una sola vez en el mes de octubre. En ambos casos a efectos de cotización a la Seguridad Social, será prorrateado en las doce mensualidades.

7. Plus de puesto de trabajo: El personal afecto por el presente convenio percibirá en concepto de Plus de Puesto de Trabajo la cantidad de 25,69 euros mensuales.

Art. 19.º *Gratificaciones extraordinarias y retribuciones especiales.*—Todo el personal afecto a este convenio percibirá por concepto de pagas extraordinarias de “Verano”, “Navidad” y “Beneficios”, en cuantía de 30 días de Salario Base, más antigüedad.

Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Gratificación de Verano: 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- Gratificación de Beneficios: 30 de marzo.

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

- Gratificación de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Gratificación de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Retribuciones especiales:

La Empresa retribuirá a cada trabajador a efectos del presente convenio las mismas retribuciones que el SERMAS conceda a los trabajadores del Grupo E Nivel 13 en concepto de productividad variable y promoción profesional.

Art. 20.º *Toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas y por el tiempo que las realicen, percibirán un incremento de al menos un 20 por 100 del Salario Base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador.

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

Art. 21.º *Garantías personales.*—Las mejoras económicas y personales adquiridas en los anteriores acuerdos no serán, en ningún caso, absorbidas ni compensables. A tal efecto dichas mejoras o acuerdos serán considerados derechos adquiridos.

Capítulo VI

Conciliación de la vida familiar y profesional. Protección de la maternidad.

Art. 22.º *Maternidad.*

- a) Excedencia maternal y para atención de familiares: Los trabajadores 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 al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

- b) Suspensión y lactancia: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su Salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Igual duración será para el acogimiento de mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección de la trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

- c) Reducción de jornada por cuidado de menores: Los trabajadores tendrán derecho a ver reducida su jornada para el cuidado de menores de hasta 12 años, entre un mínimo de 1/8 y un máximo del 75 por 100. En cualquier caso, la jornada resultante será a elección del trabajador. Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador y Empresa en cuanto a las reducciones por debajo de convenio colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.
- d) Protección de la Maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta su reincorporación a su puesto normal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo VII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 23.º *Evaluación de riesgos.*—La acción preventiva en los centros de trabajo se planificará por la Empresa a partir de la preceptiva Evaluación inicial de Riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales, en un plazo máximo de tres meses a la firma del presente convenio. A tal fin, la Empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la Empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha Evaluación, la Empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

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

Art. 24.º *Planificación preventiva.*—A partir de los resultados de la Evaluación la Empresa realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores, todo ello junto con la representación de aquéllos y los órganos de prevención de la Empresa.

Art. 25.º *Información y formación.*—La Empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los Representantes legales de los Trabajadores.

Información.

A la firma del presente Convenio, la Empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio, con relación a las funciones propias del Servicio de Limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la Evaluación de Riesgos Laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

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

Formación.

La Empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los temas relacionados con el Servicio de Limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la Evaluación de Riesgos.

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

Dicha formación se consensuara previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Art. 26.º *Vigilancia de la salud.*—El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de 3 de junio que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.

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

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

Art. 27.º *Reconocimiento médico anual.*—Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será por cuenta de la Empresa.

Todo el personal femenino del presente convenio tendrá derecho a una revisión ginecológica anual con el siguiente alcance:

- Palpación mamaria y exploración ginecológica.
- Mamografía por prescripción facultativa, tras palpación mamaria.
- Citología vaginal.

Dichas revisiones médicas tendrán lugar dentro del horario de trabajo. Los trabajadores que no deseen ejercitar su derecho a los reconocimientos médicos, deberá notificarlo a la Empresa por escrito.

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

Art. 28.º *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*—1. La Empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean es-

pecialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las Evaluaciones de los Riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

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

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

Art. 29.º *Equipos de trabajo y medios de protección.*—La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo está obligada a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

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

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

Art. 30.º *Ropa de trabajo.*—Todos los trabajadores recibirán para el desempeño de su tarea dos uniformes al año, siendo la fecha de entrega; uno en el mes de enero y el segundo en el mes de junio, siendo obligatorio llevarlos puestos en el centro de trabajo durante su jornada laboral, salvo los que por motivos excepcionales o recomendación de la Dirección del centro, se requiera usar otro tipo de prendas (Quirófano).

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

1. Blusón o camisa, pantalón, rebeca o chaquetilla y calzado antideslizante.
2. Para aquellos trabajadores que lo necesiten la Empresa dotará a los mismos de traje de agua y anorak, igualmente a los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y a la humedad.
3. A las trabajadoras embarazadas, la Empresa les proporcionará un uniforme acorde a su estado.

La adecuación y calidad de la ropa de trabajo de invierno y de verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con los Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud. Será la Evaluación de Riesgos Laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Art. 31.º *Lavado y descontaminación de la ropa de trabajo.*—El lavado de la ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa y de manera obligatoria una vez a la semana, atendiendo al Real Decreto 664/1997 y Decreto Ley 83/1999 de la Comunidad de Madrid sobre la protección de los trabajadores a riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos durante el trabajo, donde entre sus disposiciones viene regulado el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, así mismo los trabajadores dispondrán dentro de la jornada laboral de diez minutos para su aseo personal antes del bocadillo y de diez minutos más antes de abandonar su puesto de trabajo.

Art. 32.º *Manipulación de cargas.*—La Empresa, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su Salud o Seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

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

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

Art. 33.º *Consulta y participación de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de Delegados de Prevención dependerá del total de trabajadores del centro. Hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal; y de 50 ó más trabajadores el número de Delegados de Prevención oscilará entre dos y ocho según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los Delegados de Personal.

Comité de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Debe constituirse cuando exista en el centro 50 o más trabajadores. Las competencias atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud, serán, en este caso, asumidas por los Delegados de Prevención.

Capítulo VIII

Mejoras de carácter social

Art. 34.º *Incapacidad temporal.*—Se establece que el trabajador percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones salariales y extrasalariales incluidas las pagas extraordinarias, desde el primer día de la baja por Incapacidad Temporal durante el tiempo que dure dicha situación.

Art. 35.º *Plus de guarderías o escuelas infantiles.*—Los trabajadores con hijos menores de 6 años, percibirán, en concepto de ayuda a guarderías o escuelas infantiles privadas o estatales, una retribución mensual para el año 2014 esta cantidad será de 66 euros por hijo.

Todos los trabajadores con hijos con un mínimo de un 33 por 100 de minusvalía reconocida por la Comunidad de Madrid, tendrán derecho a un plus, que para al año 2014 será de 77 euros.

Art. 36.º *Jubilación.*—Los trabajadores que se jubilen totalmente antes de los sesenta y cuatro años, percibirán una retribución económica igual a la de tres mensualidades, por cada año que anticipen su jubilación reglamentaria y siempre que lleven ocho años de antigüedad.

Art. 37.º *Jubilación parcial.*—Al amparo de lo dispuesto en el RD Legislativo 1131/2002, de 31 de octubre, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial, los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan así mismo, las condiciones generales exigidas por tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. El proceso para cumplimentar dicha jubilación, se realizará en las condiciones contempladas en las referidas disposiciones.

Art. 38.º *Fallecimiento.*—En caso de fallecimiento del trabajador con un año al menos de antigüedad en la Empresa, y que esté dado de alta en la Seguridad Social, la Empresa satisfará a sus derechohabientes el importe de cuatro mensualidades iguales cada una de

ellas a la última que el trabajador debiera haber percibido, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Art. 39.º *Seguro de muerte e invalidez.*—La Empresa, suscribirá un seguro de muerte e invalidez a favor de todos los trabajadores o de la persona o personas por él designadas, con una compañía de reconocida solvencia, que tenga una cobertura de 72 horas como máximo, y con 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. Muerte. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo. Gran Invalidez.
- b) En 2014 la prestación garantizada será de 13.408,51 euros.
- c) Los capitales garantizados se revalorizarán anualmente, en el mismo porcentaje que el Incremento de Precios al Consumo (IPC) del año anterior siempre que sea positivo. Si es negativo o 0, no se alterará la cuantía.
- d) Esta garantía se vincula a la permanencia del trabajador en la Empresa. La extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, dará origen a la pérdida del derecho.

Art. 40.º *Ayuda de libros.*—Se establece una ayuda por parte de la Empresa, para la compra de los libros de estudio de los hijos, consistente en 100 euros por curso e hijo. La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, para hijos hasta los 21 años dentro del curso escolar.

Art. 41.º *Becas.*—Se establece un fondo destinado a becas, para estudios, y por un importe de 100 euros por trabajador y año. Para tener derecho a esta beca bastará con presentar un certificado que acredite la realización de dichos estudios.

Art. 42.º *Fondo social.*—La Empresa creará un fondo social de 585 euros trimestrales. Estas cantidades serán entregadas a los Delegados de Personal para su utilización en actividades culturales y de carácter social.

Art. 43.º *Línea de crédito.*—La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores afectados por el presente Convenio, la cantidad de 6.010,12 euros en concepto de línea de crédito, no pudiendo superar esta cantidad la suma total de los préstamos concedidos por persona la cantidad de 1.202,12 euros. Dicha línea de crédito se tendrá que devolver dentro del año natural en el que se solicite, la cuantía a devolver cada mes se acordará entre empresa y trabajador.

Capítulo IX

Art. 44.º *Suplencias de vacaciones.*—En ningún caso, los contratos que se realicen por suplencia de vacaciones serán por tiempo inferior al tiempo vacacional tomado por la persona sustituida. La Empresa facilitará una relación nominal del personal contratado.

Capítulo X

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 45.º *Derechos sindicales y de representación.*—Se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y convenio colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, excepto en las horas sindicales que serán de 40 horas mensuales.

La Empresa permitirá la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de sus remuneraciones.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán protegidos contra los actos abusivos y discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, al igual que el resto de los trabajadores.

Art. 46.º *Asambleas.*—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.

Art. 47.º *Obligaciones de los trabajadores.*—Serán obligaciones específicas de los trabajadores afectados por el presente Convenio, además de las que legalmente les correspondan, las siguientes:

1. Cuidar adecuadamente el material de trabajo entregado por la Empresa y ejercer sobre el mismo el control adecuado para evitar pérdidas, robos o extravíos.
2. Facilitar cuando sean requeridos para ello por la Empresa, todos los datos de afiliación e identificación precisos para la correcta información a efectos fiscales.
3. Comunicar las bajas médicas con la antelación suficiente que permita a la Empresa una adecuada organización de las sustituciones cuando procedan y en los plazos establecidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en los acuerdos del 13 de octubre de 1977, de 17 de abril de 1980, del 27 de noviembre de 1986, del 17 de febrero de 1988, del 1 de enero de 1989, en el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, en el I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de Edificios y Locales y en lo dispuesto en la RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación. Las mejoras sociales que el SERMAS concede a las Pinches, serán objeto de negociación entre las partes firmantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo u orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, raza, nacionalidad, idioma, condición social, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, creencias religiosas o ideas políticas o afiliación o no a sindicatos o a sus acuerdos.

Las partes firmantes acuerdan adherirse al Plan de Igualdad existente en la empresa “CLECE, S.A.”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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.”

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2014

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DEL HOSPITAL NIÑO JESÚS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CATEGORÍAS	SALARIO BASE x 12	PAGAS EXTRAS x 3	P. PUESTO TRABAJO x 12.	COMPLEMENTO ESPECIFICO	PRODUCTIVIDAD FIJA A.M.S. x 12	TOTAL
ENCARGADO/A EDIFICIOS	1092,72 €	1092,72 €	25,69 €	458,22 €	135,30 €	18.780,9 €
ENCARGADO/A DE GRUPO	964,67 €	964,67 €	25,69 €	458,22 €	135,30 €	16.860,15 €
ESPECIALISTAS	964,67 €	964,67 €	25,69 €	458,22 €	135,30 €	16.860,15 €
LIMPIADOR/A	870,65 €	870,65 €	25,69 €	458,22 €	135,30 €	15.449,85 €

DOMINGOS Y FESTIVOS = 40,33 €

TURNICIDAD = 44,43 €

NOCTURNIDAD = 241,0,2 €

UNA NOCHE = 15,54 €

ANTIGÜEDAD = 5% SOBRE EL SALARIO BASE POR CADA TRIENIO

COMPLEMENTO ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL CON TURNICIDAD = 226,75 €

(03/10.125/15)

