

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 18 de abril de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima”, centro del Hospital “Ramón y Cajal” de Madrid (código número 28101031012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Clece, Sociedad Anónima”, centro del Hospital “Ramón y Cajal” de Madrid., suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 21 de diciembre de 2015, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 18 de abril de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA EN EL HOSPITAL “RAMÓN Y CAJAL” DE MADRID

Partes firmantes: El presente convenio colectivo, que será de aplicación a las partes afectadas que se expresen en el articulado del mismo, en el centro de trabajo del Hospital “Ramón y Cajal” de Madrid del SERMAS, ha sido firmado, doña Mercedes Mauri García, doña Toribia Casado de Castro, doña Ángeles Moral Almazán, don Juan Enrique Calvente Gavilán, doña Almudena Pérez Pérez, doña Araceli Serrano Sanz, doña Blanca Ríos Peramato, doña Paloma Rodríguez Verde, doña Felisa Sierra Trenado, doña Concepción Rodríguez Bernal, doña Eva Sobrado Peláez, doña Elisa González Cid, don Álvaro Vázquez Peláez, doña Carmen Gutiérrez Sánchez, doña Mar Ramos Ramos, don Julio Hernández Vacas por los miembros del Comité de Empresa y los componentes de la Comisión Negociadora de la parte social, y, por otro lado, la representación legal de la Empresa “Clece, Sociedad Anónima”, don Valeriano López Afán, don Gonzalo Calvin Santamaría, don Luis Isasi Rodas y don Juan Manso Fernández.

### Capítulo primero I

#### *Configuración del convenio*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial y funcional.*—El presente convenio será de aplicación en el centro hospitalario “Ramón y Cajal” del SERMAS de Madrid, u organismo que lo sustituya, afectando al servicio de limpieza que presta la empresa “Clece, Sociedad Anónima”, como actual concesionaria del centro “Ramón y Cajal” de Madrid.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.*—El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo Hospital “Ramón y Cajal” de Madrid y afectará a “Clece, Sociedad Anónima”, como actual empresa concesionaria así como a los trabajadores y trabajadoras que prestan su trabajo en el servicio de limpieza en el Hospital “Ramón y Cajal”.

Art. 3. *Ámbito de aplicación temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, y finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Art. 4. *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio se prorrogará automáticamente de año en año, por tácita reconducción, si ninguna de las partes lo denunciase con la debida antelación, a la fecha fijada o término de algunas de sus prórrogas. La denuncia del presente convenio se efectuará por cualquiera de las partes legitimadas para ello, comunicándolo fehacientemente antes de los dos últimos meses del año.

Art. 5. *Garantías personales.*—Las mejoras económicas y sociales adquiridas en los anteriores convenios, no serán absorbidas ni compensadas, y a tal efecto dichas mejoras serán consideradas como derechos adquiridos.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—En el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo, se creará la Comisión Paritaria del mismo.

Dicha Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres representantes del Comité de Empresa, garantizando la presencia por parte de los trabajadores de al menos un miembro por cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio colectivo, nombrándose, asimismo, suplentes para ellos. Su función esencial será la de vigilar, interpretar y aplicar el texto de lo pactado en el presente convenio colectivo. En caso de modificación del convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la misma la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación aunque no hayan sido firmantes del convenio, constituyéndose, en su caso, la Comisión Negociadora. Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que la Ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

La Comisión Paritaria nombrará un presidente y un secretario a los efectos de levantar los oportunos informes de la misma. Asimismo, esta se reunirá con la sola condición de que una de las partes la convoque. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesor, si así lo estiman oportuno.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se hará por escrito expresando el lugar, día, hora y los asuntos a tratar como orden del día de la misma, teniendo que reunirse dicha Comisión en un máximo de diez días naturales desde la fecha de la formalización escrita de la convocatoria, elaborando a tal fin un informe al respecto.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la Comisión Paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En los supuestos de no existir acuerdo en la Comisión Paritaria, se procederá de acuerdo a lo establecido en la normativa sobre Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sis-

tema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

## Capítulo II

### *Iniciación, determinación y organización del trabajo*

Art. 7. *Plantilla y contratación.*—La plantilla del centro, se mantendrá invariable durante todo el tiempo de vigencia del presente convenio, para la cual la empresa viene obligada a:

1. Sustituir a todas las y los trabajadores que durante la vigencia del convenio, se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencias, accidente laboral o no laboral, vacaciones y cualquier tipo de baja que se produzca en el centro.

2. Se conviene que la empresa informará con carácter previo a los representantes de la plantilla de los planes previstos de contratación, puestos de trabajo a cubrir y modalidades contractuales a utilizar disponiéndose que estas modalidades deberán regirse por el principio de causalidad, no pudiendo contratar con modalidades de contratación eventual, actividades y puestos que se demuestren continuos a la actividad de la empresa, siendo cubiertos estos puestos de trabajo con contratos indefinidos.

3. Se garantiza a toda persona, con independencia del tipo de contrato que tenga suscrito con la empresa, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional y función que desempeña, según se especifica en el presente convenio, así como se garantiza todos y cada uno de los derechos específicos del convenio y demás normas vigentes en la empresa, no pudiendo ser discriminados por razón de sexo, edad, contrato de trabajo, afiliación política y sindical.

4. El período de prueba, de las y los trabajadores contratados de forma temporal o indefinida, no podrá ser superior a quince días.

5. La plantilla queda establecida en 299 trabajadores con contrato indefinido a jornada completa, pertenecientes al personal del Grupo IV del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

Dentro de los cuales, se computarán hasta un máximo de cinco (5) responsables de equipo, y un auxiliar administrativo.

Se incorporará a la plantilla del servicio de limpieza del Hospital “Ramón y Cajal” a 19 trabajadores indefinidos a jornada completa del Grupo IV del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, para alcanzar el número de 299 trabajadores.

La incorporación se producirá de forma progresiva de la siguiente manera:

- Hasta 1 de diciembre de 2015: 9 trabajadores.
- Hasta 1 de febrero de 2016: 5 trabajadores.
- Hasta 21 de marzo de 2016: 5 trabajadores.

6. En el supuesto de producirse un incremento de la carga de trabajo habitual existente en virtud del contrato de servicio adjudicado por el SERMAS, con motivo de la realización de obras en el Hospital; y en consecuencia la Empresa necesite realizar contrataciones de trabajadores, esta negociará con el Comité de Empresa, con carácter previo, la contratación.

Art. 8. *Garantía de permanencia en la empresa.*—La empresa garantiza el mantenimiento de los puestos de trabajo, haciendo renuncia expresa a la presentación de cualquier expediente de regulación de empleo por cualquier causa a excepción de la de fuerza mayor, como también la empresa hace renuncia expresa a la extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia del presente convenio.

Art. 9. *Fijeza en el centro y puesto de trabajo.*—No se producirá ningún traslado de centro de trabajo, permaneciendo la trabajadora/or adscrito al centro donde inició su relación laboral.

Cualquier modificación sustancial que se quiera efectuar sobre los puestos de trabajo, habrá de ser necesariamente negociado y acordado previamente, con el comité de empresa.

Cuando se produzca alguna vacante en los puestos de trabajo, la empresa viene obligada a su exposición pública, siendo asignada dicha vacante por antigüedad, según el artículo 12 del convenio colectivo (criterios de antigüedad).

Con la finalidad de establecer las presencias diarias por turnos y puestos, las partes se reunirán en una Mesa de Trabajo, siendo la fecha de inicio el 11 de enero de 2016 y tendrá

que estar finalizado en un plazo de dos meses, facultando a las partes firmantes del presente convenio colectivo a prorrogar dicho período en caso de no existir acuerdo. En la citada Mesa tendrán representación todas las secciones sindicales e independientes, así como la Empresa, siendo esta paritaria.

El acuerdo que se alcance será parte integrante del convenio colectivo.

### Capítulo III

#### *Jornada, vacaciones, horario, condiciones de trabajo*

Art. 10. *Jornada*.—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente convenio, será de treinta y cinco horas semanales, con dos días de descanso a la semana.

El turno de mañana, tendrá un horario de 7.30 horas a 14.10 horas, de lunes a viernes. El turno de tarde, tendrá un horario de 14.45 horas a 21.25 horas de lunes a viernes. Los domingos, sábados y festivos, el horario será:

- Mañanas: de 7.30 horas a 13.10 horas.
- Tardes: de 14.45 horas a 20.25 horas.

El turno de noche, con un horario de 21.30 a 7.15 horas, realizarán su trabajo en noches alternas, un día sí y otro no, con una jornada de 9.45 horas de trabajo, lo que supone una semana de 37,8 horas y la siguiente de 28,35 horas y así sucesivamente, con dieciséis días de libranza más al año.

Las y los trabajadores tendrán derecho al disfrute de tiempo de bocadillo dentro de la jornada laboral, que será considerado como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Dicho descanso se realizará:

- Turno de mañana de 10.30 a 11.00 horas.
- Turno de tarde de 18.00 a 18.30 horas.
- Turno de noche a elección de los trabajadores.

Art. 11. *Cambio de turno*.—La empresa viene obligada a conceder cambios de turno de trabajo, en el supuesto de existir acuerdo entre las/los trabajadoras/es, que quieran cambiar su turno de trabajo entre ellos.

Asimismo, en el supuesto de existir cualquier tipo de vacantes, ya sean definitivas (jubilación, ceses definitivos, etcétera) o temporales (excedencias y/o cualquier otro tipo de situación temporal que tenga fecha cierta de inicio o finalización) en un turno determinado, a cubrir las mismas con trabajadoras que estén trabajando en la empresa, teniendo preferencia a ocupar dichas plazas los trabajadores fijos que tengan más antigüedad en el centro. Cuando el nuevo turno asignado sea definitivo y efectivo, el trabajador/a quiera cambiar su turno con otro/a, el preaviso se efectuará con un mes de antelación.

En el período de vacaciones se podrán efectuar cambios de turno por los trabajadores, hasta un máximo de seis trabajadores en el turno de mañana, seis en el turno de tarde y seis en el turno de noche. En el supuesto de que se produzcan más peticiones de cambio de turno en el período vacacional, se reunirá la comisión paritaria al efecto de estudiar y acordar la manera de cumplimentar tales peticiones de cambio de turno.

Todo ello de conformidad con este artículo y el 12 del convenio colectivo (criterios de antigüedad).

Los trabajadores tendrán derecho a cambiar, de mutuo acuerdo y previa comunicación a la empresa, los días libres, fines de semana, festivos, etc, debiendo ir firmado el escrito de cambio de turno por ambos trabajadores.

Ante peticiones de cambio de turno por motivos de urgencia, se comunicará a la empresa por el trabajador/a que va a realizar el servicio, y se ratificará dicho cambio de turno por la otra trabajador/a “a posteriori”.

Art. 12. *Criterio de antigüedad*.—A los efectos previstos en este convenio colectivo, turnos de trabajo, etcétera cuando se tenga que valorar la antigüedad, se entenderá que será la de prestación de servicios en el Hospital de “Ramón y Cajal”, menos en los supuestos de excedencias.

Art. 13. *Condiciones de trabajo*.—1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de trabajo, entre otras, las que afectan a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta de las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo que disfrutan las y los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a las/os trabajadoras/es en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Las modificaciones de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores, solo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de la plantilla, y respecto de las materias a que se refieren las letras a), b), c), d), y e) del presente artículo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el número 4 de este artículo, las modificaciones funcionales que afecten, en un período de noventa días, a un número de plantilla inferior a:

- El 10 por 100 del número de trabajadoras/es de la empresa, siempre que no supere la plantilla los 300 trabajadoras/es, fijándose el límite en treinta trabajadores si la plantilla superase los 300.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al afectado y al comité de empresa, y de no existir acuerdo, las y los trabajadoras/es afectados reclamarán judicialmente, en el plazo de veinte días hábiles siguientes a la notificación de la empresa.

En los supuestos previstos en las letras a), b), y c), del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado uno, a), si la/el trabajadora/or resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

La trabajadora/or que no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción social competente, de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo de este apartado 3.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada, y caso de ser favorable a la modificación propuesta por la empresa, será ejecutiva desde la fecha de la notificación a las partes de la referida sentencia, tanto en las modificaciones individuales, como colectivas.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el número siguiente a este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida, en todo caso, de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas afectadas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad del comité de empresa.

Tras la finalización del período de consultas, se levantará acta y caso de no existir acuerdo, la empresa notificará al trabajador o trabajadores afectados, la decisión sobre la modificación, y contra esta decisión se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 3 de este artículo.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de la plantilla en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de las/os trabajadoras/es afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo y tercero del apartado 3 de este artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 14. *Trabajo domingos y festivos.*—1. La trabajadora/or cuya jornada normal se desarrolle en sábado y/o domingo podrá optar entre:

- A) Disfrutar los días libres que le correspondan.
- B) Acumular el descanso a las vacaciones, eligiendo dicha opción, bien por el sábado, bien por el domingo.

2. La trabajadora/or cuya jornada se desarrolle en festivo, podrá optar entre:

- A) Disfrutar de los días que le corresponda.
- B) Acumular el descanso a las vacaciones.

3. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de la plantilla percibirá la cuantía de 40,33 euros por cada domingo o festivo trabajado; esta cuantía se revisará en caso de que el personal del SERMAS, Grupo E, Nivel 14, celador con atención directa, percibiera mayor cuantía que la pactada, aplicándose en este caso la que sea percibida por el citado personal del SERMAS.

4. La cuantía establecida en el párrafo anterior se duplicará para quien preste sus servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero, para los turnos de mañana y tarde; y los días 24 y 31 de diciembre, para el personal del turno de noche, aun no siendo la costumbre habitual en el centro. (Siendo esos días el importe del citado plus de 80,66 Euros brutos).

Art. 15. *Vacaciones.*—Todas las personas afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un mes de vacaciones al año. El período de vacaciones reglamentarias se disfrutará en los meses de julio, agosto, o septiembre, salvo aquellos trabajadores que soliciten disfrutarlo en otra época del año, previo acuerdo con la Empresa. El disfrute del período vacacional será íntegro cuando el trabajador lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

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

El período vacacional no empezará nunca en el día de descanso ni festivo.

En el supuesto de que haya una subrogación, la empresa saliente abonará la parte de las vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta esa fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones reglamentarias correspondientes, abonando la parte proporcional de las vacaciones que le corresponda desde la fecha de la subrogación.

La retribución del período vacacional será igual a la de un mes normal de trabajo, con los mismos conceptos retributivos.

En dicho período, no se perderá el posible festivo, disfrutándolo a la vuelta de las vacaciones.

En el caso de que una trabajadora/or, dentro de su período reglamentario de vacaciones, inicie una situación de incapacidad temporal, se interrumpirá dicho período vacacional, disfrutando los días restantes, con posterioridad a darse de alta.

Asimismo, si alguna trabajadora/or se encontrara en situación de incapacidad temporal, antes de iniciar su período vacacional, y por esa razón no pudiera disfrutar en esa fecha sus vacaciones, las disfrutará a continuación de darse de alta, con independencia de que el alta se produzca en un año natural distinto al de inicio de la situación de IT siempre que se respete el límite de dieciocho meses fijado por la ley.

Art. 16. *Permiso de días moscosos (semana santa y navidad) y días adicionales por asuntos particulares por antigüedad y de días de vacaciones por antigüedad.*—Las y los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán del mismo número de días que estipule el SERMAS para sus trabajadores, durante el período de Semana Santa y Navidad, quedando a libre disposición de los trabajadores que lo soliciten disfrutarlos en cualquier época del año.

Las personas en situación de incapacidad temporal, conservarán el derecho del disfrute de estos días, en las mismas condiciones que si estuviera en activo, dentro de los períodos de disfrute establecidos en el párrafo anterior.

Los trabajadores disfrutarán del mismo número de días adicionales por asuntos particulares por antigüedad y de días de vacaciones por antigüedad, que de conformidad a las normas que establezca el SERMAS a través de la Dirección General de RR HH o la que, en su caso, lo realice, disfrute el personal Grupo E Nivel 14.

Art. 17. *Fiestas.*—Todos los afectados por el presente convenio, disfrutarán de catorce fiestas al año, abonables y no recuperables, según lo estipulado por la Ley.

Art. 18. *Horas extra.*—No se realizarán horas extras, salvo en situación de fuerza mayor, motivadas por el carácter público del servicio que se realiza.

A dichos efectos la cuantía de la hora extra será el valor de la hora ordinaria, incrementada con el 100 por 100.

## Capítulo IV

### *Licencias y excedencias*

Art. 19. *Permisos retribuidos.*—Las y los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, existiendo en todo caso, igualdad de derecho para cónyuges y/o convivientes:

- a) Diecisiete días naturales por matrimonio o convivencia.
- b) Cuatro días en caso de nacimientos de hijos, ampliados a dos días más si estos implicasen enfermedad grave.
- c) Dos o tres días por matrimonio de hijos, hermanos o padres, según sea dentro o fuera de la localidad.
- d) Cinco días por enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, interrupción de embarazo o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o persona con la que conviva habitualmente la trabajadora/or, cuatro días por hermanos, sobrinos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por fallecimiento o entierro de tíos por consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Dos días por ingreso hospitalario en urgencias, de familiares de hasta segundo grado consanguinidad o afinidad.
- h) Cuando en los supuestos de los apartados b), d), e), f), g), la trabajadora/or necesite hacer un desplazamiento, se incrementará en dos días más dichas licencias.
- i) El tiempo necesario para los exámenes del carnet de conducir, y exámenes oficiales. Asimismo, para el personal que realice el turno de noche, se concederá el tiempo equivalente en la noche anterior.
- j) Licencias médicas, las necesarias para acudir al médico de cabecera o especialistas. Las trabajadoras gestantes dispondrán de las licencias necesarias para acudir al cursillo “parto sin dolor”. Asimismo, tendrán las necesarias para asistir a los tratamientos especiales de fecundación.

- k) El tiempo necesario para acudir al médico con hijos menores de dieciocho años y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. Del mismo modo se dispondrá del tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de pruebas diagnósticas que requieran acompañante. El uso de estas horas habrá de ser preavisadas a la empresa con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- l) Tres días durante todo el año para asuntos personales.

El disfrute de los permisos retribuidos será de manera que comenzará desde el día del hecho causante, salvo en los casos que el trabajador hubiera ya realizado su jornada en su totalidad o en parte, que se disfrutará a contar desde el día siguiente. A petición del trabajador los permisos retribuidos podrán disfrutarse al alta del paciente, en los supuestos del apartado d) del presente artículo.

En aquellos casos, en los que el permiso retribuido coincida con las libranzas generadas por prestación de trabajo efectiva en fines de semana y festivos, no se perderán y se librarán a posteriori. Asimismo, en los casos en los que el permiso retribuido coincida con las libranzas solicitadas previamente por el trabajador, la libranza no se perderá y se disfrutará a posteriori.

Aparte de lo anterior, en lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid.

Art. 20. *Excedencias.*—Las personas afectadas por este convenio, tendrán derecho a disfrutar de períodos de excedencias, cuando lleven un año de antigüedad en el centro.

El período mínimo de excedencia será de cuatro meses, y el máximo de cinco años.

En cualquiera de las excedencias, ya sean de carácter forzoso (motivos sindicales, cargos políticos, etcétera) o voluntarias (motivos personales) el trabajador se reincorporará a su habitual puesto de trabajo, de forma automática al término de su período de excedencia, con la sola condición de solicitar la aludida reincorporación con un mes de antelación al término de la misma. Se establece igualmente un período mínimo de un mes para solicitar una prórroga de la excedencia, sin ser necesario que se produzca la reincorporación al trabajo por ningún período.

El trabajador en excedencia podrá solicitar a la empresa la reincorporación con antelación al término de su período de excedencia, siendo necesario que se solicite con un período mínimo de un mes al momento en que desee reincorporarse al trabajo.

Asimismo, se tendrá derecho a solicitar la concesión de un permiso sin sueldo, de hasta seis meses de duración, reincorporándose automáticamente a su habitual puesto de trabajo, al término del citado permiso, con la sola condición de notificar previamente a la empresa su reingreso.

## Capítulo V

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

Art. 21. *Maternidad y paternidad.*

- A) Suspensión del contrato de por parto y reducción de jornada por lactancia. El permiso por parto tendrá una duración del mismo número de días que los que estipule el SERMAS para su personal (Grupo E Nivel 14, con Atención directa), que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el 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. En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que 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 seis años, la suspensión tendrá una duración del mismo número de días que los que estipule el SERMAS para su personal (Grupo E Nivel 14, con Atención directa), que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.. Igual duración será para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

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

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

En los supuestos de lactancia, las trabajadoras, disfrutarán de un permiso por lactancia de un hijo menor de un año y tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, disfrutándolas al comienzo o terminación de su jornada de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a sustituir dicha licencia diaria por una licencia retribuida única de veinte días naturales continuados, con el mismo fin. En tal caso, no podrá utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia de un hijo menor de un año.

Dicho permiso podrá ser disfrutando indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación, en su caso, del período de disfrute corresponde al trabajador.

- B) Excedencia por cuidado de hijos y familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo 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 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 el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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 el que 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.

Se mantendrá mientras dure el período de excedencia, el derecho a la reserva de su puesto y turno de trabajo y su reincorporación, se producirá de la misma manera que lo establecido en el artículo anterior de este convenio.

- C) Permiso por Paternidad. Una vez finalizado el correspondiente permiso retribuido por nacimiento de hijo, regulado en este convenio colectivo, los trabajadores podrán disfrutar del permiso por paternidad de acuerdo con lo regulado a este respecto en la normativa legal en esta materia (artículo 48.7 del ET).
- D) Reducción de jornada por Guarda Legal. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo un menor de doce años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, entre al menos, un octavo y con un máximo de la mi-

tad de la jornada. La concreción horaria y determinación del período de disfrute corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria de trabajo. La reducción de jornada conllevará la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- E) Protección a 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 adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, previo informe del facultativo correspondiente. 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.

Asimismo, la empresa deberá evaluar y consensuar con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos 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 aquellas, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Se hará especial hincapié en los casos de contacto o utilización de productos tóxicos o peligrosos, higiene postural, carga mental, riesgo de contagio, utilización de materiales y útiles de limpieza.

Si el 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 del 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y posterior justificación de su ausencia.

Por último, la empresa vendrá obligada a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición; siendo el límite temporal máximo, el legalmente establecido, igual que en los supuestos de incapacidad temporal.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se aplicará en toda su extensión lo previsto en la Ley 39/1999, de noviembre, respecto a la protección de la maternidad, en aquellas cuestiones que no estén reguladas en esta norma convencional.

## Capítulo VI

### *Seguridad y Salud en el trabajo*

Art. 22. *Principios generales.*—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores frente a dichos riesgos.

Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores, evaluación de riesgos y Planificación preventiva, entre otros.

A los anteriores efectos, se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

1. Puesto de menor esfuerzo: Aquellos trabajadores que tengan salud delicada y de mayor edad, la empresa los destinará a realizar su servicio, en un puesto de trabajo de menor esfuerzo.

En aplicación de lo establecido en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo aplicable en relación a la protección de trabajadores especialmente sensibles.

2. Vigilancia de la salud. Revisión médica: Todo el personal comprendido en el presente convenio, tendrá derecho a una revisión médica anual específica en los términos previstos en la normativa aplicable, en función del puesto de trabajo, dentro del primer trimestre de cada año, y por cuenta de la Empresa.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento a excepción de los supuestos recogidos en la disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, asimismo se informará a la representación social en el Comité de Seguridad y salud, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Equipos de Trabajo, 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 todos 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). Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

4. Manipulación manual de cargas: La Empresa deberá adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.

Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos tomando en consideración los factores indicados en el Anexo del presente Real Decreto y sus posibles efectos combinados.

En los aspectos no recogidos en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en lo regulado en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Ropa de Trabajo: La empresa facilitará a todos los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, a razón de dos uniformes como mínimo al año, que incluirán para el personal femenino: Pijama, calzado adecuado a la normativa y chaqueta (una al año).

Para el personal masculino: Pantalón, camisa o similar, calzado adecuado a la normativa y chaqueta (una al año).

La entrega de dichos uniformes será:

- a) Vestuario de verano, en el mes de mayo.
- b) Vestuario de invierno, en el mes de octubre.

Para aquellas personas de la plantilla que efectúen su trabajo en el exterior, o con características especiales, las prendas serán las adecuadas: botas, prendas de abrigo impermeable, guantes, etcétera.

Para los trabajos que conlleven condiciones especiales en su realización, se entregarán las prendas de trabajo y los medios de protección adecuados cada vez que sea preciso.

Las fechas tope de entrega serán en los meses de mayo y octubre de cada año.

Lavado de uniformes: la empresa abonará a cada trabajador afectado por este convenio, la cantidad de 60,10 euros anuales (30,05 euros/en cada una de las dos pagas extraordinarias).

## Capítulo VII

### *Régimen económico*

Art. 23. *Régimen salarial.*—Las y los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán su retribución en igual cuantía bruta anual que el personal del SERMAS, Grupo E, Nivel 14 (celador con atención directa).

Dicha equiparación económica, la percibirán en catorce pagas, doce mensualidades y dos pagas extras.

Las doce mensualidades, serán de idéntica cuantía cada una de ellas, en los conceptos de salario base y de atención directa, según se desglosa en el Anexo I del CC.

Las dos pagas extras se percibirán el 15 de junio la de verano y el 15 de diciembre la de Navidad, serán de una cuantía idéntica a la de las mensualidades, pero solo en el concepto de salario base, de acuerdo con el Anexo I del CC.

Asimismo todas las mejoras o incrementos que perciba el personal del SERMAS Grupo E, Nivel 14 (celador con atención directa), o categoría equivalente o similar, serán percibidos de forma automática, por las personas afectadas por este convenio.

Art. 24. *Plus de antigüedad.*—Las y los trabajadores afectados por este convenio, percibirán por el concepto de plus de antigüedad, el 3,5 por 100 de incremento sobre el salario base por cada trienio cumplido antes de 1 de enero de 1992, manteniéndose la cuantía anteriormente establecida hasta dicha fecha.

Asimismo, se establece la cuantía de 39,07 euros en cada mensualidad y paga extra, por este concepto de plus de antigüedad, para todos aquellos trienios cumplidos o que se cumplan, desde el 1 de enero de 1992.

Art. 25. *Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*—Aquellas personas de la plantilla, que realicen tareas con características de trabajo penoso, peligroso o tóxico, percibirán un incremento del 20 por 100 sobre el salario base, si concurre una causa y el 25 por 100 si concurren dos o más causas.

Art. 26. *Plus de nocturnidad.*—Las personas que presten servicio en el turno de noche, percibirán como plus de nocturnidad, idéntica cuantía que la percibida por el personal del SERMAS, Grupo E, Nivel 14 (celador con atención directa).

Dicho plus por trabajo nocturno, también se percibirá en el mes de vacaciones, en las pagas extraordinarias y, asimismo, en situación de incapacidad temporal, en consonancia con el artículo 21.E) de este convenio colectivo.

Art. 27. *Productividad fija.*—La Empresa abonará en concepto denominado Promoción Profesional de conformidad a las normas que establezca el SERMAS a través de la Dirección General de RR HH o la que, en su caso, la realice.

Art. 28. *Productividad variable.*—Cada Empresa abonará el concepto denominado productividad variable de conformidad a las normas que establezca el SERMAS a través de la Dirección General de RR HH o la que, en su caso, lo realice, conforme al devengo que se produzca con ella.

## Capítulo VII

### *Mejoras de carácter social*

Art. 29. *Incapacidad temporal.*—Se establece el 100 por 100 del total devengado, desde el primer día, en las situaciones de enfermedad común, enfermedad profesional, maternidad, hospitalización, operaciones y accidentes laborales o no laborales.

En los supuestos en que la/el trabajadora/or se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá igualmente la subida que se obtenga por el nuevo convenio colectivo, para así percibir el 100 por 100 de sus devengos.

Art. 30. *Ayuda infantil.*—Se establece un plus de 36,06 euros al mes por cada hijo, hasta los seis años de edad.

Art. 31. *Becas.*—Se establece un fondo destinado a becas para estudios, de 72,12 euros/anuales por hijo que curse estudios medios o superiores, que percibirá la/el trabajadora/or en el mes de septiembre de cada año.

Art. 32. *Ayuda para estudios.*—Se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de los libros de los hijos de seis años hasta que comiencen a cursar educación secundaria obligatoria, consistente en 42,07 euros por curso e hijo, la citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, dicha ayuda será de 96,16 euros en los casos de hijos con alguna disminución física o psíquica.

La percepción de la ayuda para estudios, será incompatible con la beca del artículo anterior.

Art. 33. *Jubilación.*

- a) Las y los trabajadores que se jubilen antes de la edad ordinaria de jubilación, percibirán de la empresa 900,03 euros por cada año que anticipen su jubilación. Será condición indispensable para percibir esta cantidad, encontrarse en situación de

alta en la Seguridad Social, y llevar al menos diez años trabajando en el centro de trabajo.

- b) Jubilación Parcial. Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, 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. Cumplidos estos requisitos, la Empresa vendrá obligada a aceptar el acceso del trabajador/a la jubilación parcial.

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 el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial, dentro del año natural.

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.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, en los términos y condiciones que establezca la ley, 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.

Todo ello, sin perjuicio del cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7.5 del CC.

Art. 34. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador/a con un año al menos de antigüedad en el centro Hospital “Ramón y Cajal”, la empresa abonará a sus derechohabientes el importe de cinco mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador hubiera percibido.

Art. 35. *Seguro de muerte e invalidez.*—La empresa suscribirá una póliza de seguro para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, por invalidez, muerte y accidente, por un valor de 12.000,48 euros, que cubrirá al trabajador/a durante toda su vida laboral, en las veinticuatro horas de cada día.

Dicho seguro afectará exclusivamente a las situaciones antes reflejadas que sean derivadas de accidentes, ya sean laborales o no laborales.

Art. 36. *Línea de crédito.*—La empresa concederá a los trabajadores, préstamos sin intereses, hasta un límite de 12.020,24 euros para toda la plantilla.

Art. 37. *Fondo social.*—Se establece un fondo social que se aportará por la empresa de 300,51 euros cada trimestre. Este fondo será gestionado por el comité de empresa.

El citado fondo social se pondrá a disposición del comité de empresa el primero de mes de cada trimestre.

## Capítulo VIII

### *Derechos de representación colectiva de los trabajadores*

Art. 38. *Derechos sindicales.*—Los representantes legales de la plantilla, del comité de empresa, así como las delegadas o delegados sindicales, dispondrán de un crédito horario sindical y de representación, de cuarenta y cinco horas mensuales para cada uno de ellos.

El crédito horario sindical, será acumulable anualmente por los representantes de la plantilla, a su libre arbitrio y disposición.

Art. 39. *Asambleas.*—Las y los trabajadores afectados por este convenio, podrán disfrutar del derecho de asamblea, dentro de la jornada laboral, una vez al mes con carácter ordinario, y asimismo podrán disfrutar de otra asamblea al mes, con carácter extraordinario.

Art. 40. *Derecho a la libre información.*—Las personas que componen la representación legal y sindical de la plantilla, ejercerán su derecho a la libre información usando los medios que estimen convenientes.

Art. 41. *Garantías y derechos sindicales.*—Con respecto a las garantías y derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, y convenio colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid.

Art. 42. *Igualdad de Trato y no discriminación.*—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”.

### CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—Se adjunta con este convenio colectivo, quedando incorporado al mismo como Anexo, el desglose salarial de los conceptos retributivos que percibirá el personal afectado por el presente convenio colectivo.

Se hace constar que lo anterior se aplicará sin perjuicio de la equiparación retributiva con el personal del SERMAS (Grupo E, Nivel 14. Celador con Atención directa), según lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio colectivo, sirviendo esta cláusula a los efectos únicos de determinar el desglose y reparto económico, pero respetándose siempre el principio de equiparación con el citado personal.

Segunda.—El presente convenio colectivo se aplicará, en toda su extensión, a los trabajadores afectados por el mismo y en aquellos aspectos convencionales no recogido en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid.

Los conflictos que puedan originarse entre los preceptos de dos o más leyes laborales y normas se resolverán mediante la aplicación de los que resulten más favorables, para el trabajador/a, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Tercera.—En el supuesto de que la categoría de Celador con Atención directa (Grupo E, Nivel 14) del SERMAS, desaparezca o sea sustituida por otra, la nueva categoría profesional de referencia señalada en el artículo 23 del presente convenio colectivo, será aquella que la sustituya del mismo Nivel y Grupo de los citados trabajadores.

### ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE “CLECE, SOCIEDAD ANÓNIMA” PARA EL HOSPITAL “RAMÓN Y CAJAL” DE MADRID

#### DESGLOSE SALARIAL

Salario base: Se percibirá por este concepto, la cuantía de 1.091,07 Euros al mes, en doce mensualidades del año, y, asimismo, en las dos (2) pagas extras, suponiendo en total anual por este concepto (en los doce meses y las dos pagas extras) de 15.274,98 euros/anuales.

Atención directa: Se percibirá este concepto, en la cuantía de 39,06 Euros al mes, en las doce mensualidades del año, suponiendo un total anual por este concepto 468,72 euros/anuales.

Con ambas cantidades, se percibirá la cantidad bruta anual de 15.743,70 euros/anuales, que es la cuantía bruta a percibir por los trabajadores del SERMAS (Grupo E Nivel 14, Celador con Atención Directa), conforme a la equiparación retributiva, de acuerdo con la tabla retributiva oficialmente publicada por el SERMAS, a la firma del presente convenio colectivo.

Con respecto al plus festivos, plus antigüedad, plus nocturnidad, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad en el trabajo, ayuda infantil, plus lavado, etc, se estará a lo dispuesto en el texto del presente convenio colectivo.

(Las cuantías reflejadas en el presente convenio colectivo, se expresan en conceptos brutos).

Limpiador/a:

- Remuneración anual: 15.743,80 euros.
- Salario base mensual: 1.091,07 euros mes.



- Atención directa: 39,06 euros mes.
- Trienios anteriores al 92: 38,19 euros.
- Trienios posteriores al 92: 39,07 euros.
- Paga extra: 1.091,07 euros veces al año.
- Productividad fija nivel I: 65,64 euros mes.
- Productividad fija nivel II: 124,05 euros mes.
- Plus nocturnidad: 336,65 euros.
- Plus festivo: 40,33 euros.
- Lavado uniforme: 30,05 euros cada paga extra.

(03/15.077/16)

