

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA  
CONTRATA DE LIMPIEZA DEL CENTRO DE TRABAJO, EN LA FUNDACIÓN  
HOSPITAL ALCORCON (MADRID), AÑOS 2009, 2010 y 2011**

**ARTICULO PRELIMINAR**

El presente Convenio lo conciertan, de un parte, la Representación Legal de los Trabajadores de Limpieza de la FUNDACIÓN HOSPITAL DE ALCORCÓN (Madrid), la Federación Regional de Actividades Diversas de CC.OO.- Madrid, la Federación de Servicios de U.G.T.- Madrid, y de otra la empresa actual concesionaria del Servicio de Limpieza Eurolimp. S.A.

**CAPITULO I  
NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO**

**Artículo 1º. - Ámbito de Aplicación Territorial**

El presente Convenio tendrá carácter de Empresa, para el centro de trabajo Fundación Hospital de Alcorcón (Madrid).

**Artículo 2º. - Ámbito de Aplicación Funcional**

Afectará éste Convenio a la Empresa EUROLIMP, S.A. como actual concesionaria del Servicio de Limpieza del centro Fundación Hospital de Alcorcón (Madrid).

**Artículo 3º. - Ámbito de Aplicación Personal**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores del Servicio de Limpieza de la Empresa EUROLIMP, S.A., incluidos en los ámbitos de aplicaciones anteriores.

**Artículo 4º. - Vigencia**

Este Convenio se pacta con una duración temporal de tres años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero del 2009 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2011. En todo caso, el presente Convenio será de aplicación en todos sus términos hasta que se firme uno nuevo, que derogue al presente.

**Artículo 5º. - Denuncia y Prorroga**

El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no es denunciado por alguna de las partes firmantes del Convenio con al menos un mes de antelación a su termino o prorroga en curso, dando comunicación escrita a la otra parte.

En caso de prórroga se incrementarán todos los conceptos salariales en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.



## Artículo 6º. - Comisión Paritaria

En el plazo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de los trabajadores y de la Empresa firmante del Convenio.

La función de la Comisión Paritaria será la de interpretación y aplicación 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, con voz pero sin voto. 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 enviara 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. En caso de urgencia bastará con un preaviso de 48 horas.

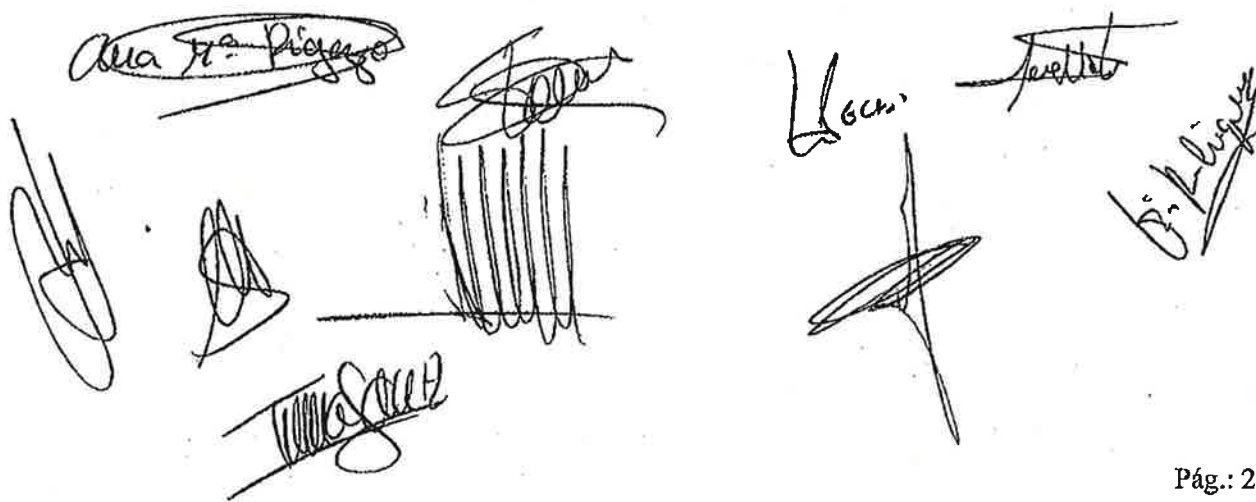
Las decisiones habrán de tomarse por unanimidad de las representaciones respectivas, es decir, por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa. Las decisiones que no sean aprobadas con las mayorías mencionadas carecerán de validez y por consiguiente, las partes, para solventar las discrepancias que pudieran existir, podrán acudir a los Organismos Administrativos o Judiciales correspondientes.

## Artículo 7º. - Solución de conflictos

Las partes firmantes de éste Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento:

1. - Las discrepancias producidas en el seno de la comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. - La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de éste Convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.



## CAPITULO II

### INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 8º. - Plantillas, Contratación y Ascensos

La plantilla actual del centro es la siguiente:

- 1 Encargada General
- 73 limpiadoras de jornada completa
- 2 limpiadoras de jornada parcial
- 2 Responsables de Equipo
- 5 Peones Especializados
- 1 Especialista
- 

**Para el año 2009:** Antes de finalizar el 2009 se hará un contrato indefinido de 10 horas semanales en turno de noche

**Para el año 2010:** A partir del 1 de enero del 2010 se ampliará el anterior contrato a 20 horas semanales en turno de noche.

**Para el año 2011:** A partir del 1 de enero del 2011 se ampliará el anterior contrato a 35 horas semanales en turno de noche.

La Empresa viene obligada a cubrir en todo momento a:

1º. - Sustituir a partir del séptimo día a todos los trabajadores que durante la vigencia del Convenio, se encuentren en Incapacidad Temporal (I.T), accidente Laboral, baja por maternidad, excedencia, vacaciones, permisos sin sueldos, reducción de jornada, crédito sindical, despido hasta la sentencia en caso de nulidad o improcedencia con readmisión, que reproduzca en el centro, y cualquier otro tipo de baja que se produzca en el centro

Todos los contratos que se realicen, para cubrir los supuestos antes mencionados se harán teniendo en cuenta el artículo de la bolsa nº 9 de este convenio referido a la bolsa de trabajo.

2º. - Cubrir con contratos de carácter indefinido, las bajas que se produzcan por jubilación, muerte, invalidez, despidos procedentes e improcedentes indemnizados, terminación de contratos temporales, ceses voluntarios y aumentos de plantilla.

3º. - Como principio laboral los ascensos de categorías profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, meritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas.

Para ello y sobre la base de justicia equitativa y social en las empresas se constituirán Tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores/as optantes a ascensos de categoría. Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación legal de los trabajadores en número no superior a dos por cada parte. La Empresa estará obligada a comunicar las vacantes que se produzcan en el tablón de anuncios con 10 días de antelación.

4º. - Si se abrieran nuevas dependencias, la Empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores y negociará con esta el número de puestos nuevos o ampliaciones de jornadas a ampliar, en los términos expuestos al comienzo del presente artículo.



5º.- A los trabajadores eventuales 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.

## Artículo 9º.- Bolsa de Trabajo

1º.- En la bolsa de trabajo se incluirán todos/as aquellos/as trabajadores/as eventuales temporales o interinos, que hayan venido prestando servicios en el centro de trabajo, como mínimo, durante 3 meses consecutivos. Para ello, la empresa y el comité de empresa confeccionarán conjuntamente una relación nominal de trabajadores, cuyo orden de preferencia se determina en función de la antigüedad.

La antigüedad en el centro vendrá determinada por la fecha de la primer alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social cursada por la Empresa con motivo de su contratación para prestar servicios en la Fundación Hospital de Alcorcón. A estos efectos, se tomará en cuenta la información que se desprenda del informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social. En caso de coincidencia en el día de inicio de la prestación se realizará un sorteo entre los trabajadores/as afectados para determinar el orden de la lista, estando éstos presentes y levantado acta del sorteo de forma inmediata.

Los nuevos trabajadores que se incorporen a prestar servicios en la Fundación Hospital Alcorcón a través de contrataciones eventuales, temporales o interinos, serán incluidos igualmente en la lista de preferencias, siempre y cuando hayan trabajado, como mínimo durante tres meses consecutivos en el centro. Cumplido este requisito, pasarán a formar parte de la bolsa de trabajo, con la antigüedad que se determine siguiendo el criterio establecido en el párrafo precedente

El personal de la lista debe facilitar a la empresa un teléfono donde pueda estar siempre localizado.

2º.- Cuando se tenga que cubrir una vacante definitiva y a tiempo completo de acuerdo con el punto 2 del artículo nº 8 de este convenio, se tendrán en cuenta aquellas personas que en ese momento integren la bolsa de trabajo, siguiendo el orden de prioridad. En este supuesto se tomarán en cuenta igualmente a los/as trabajadores/as que se encuentren prestando servicios en el centro en virtud de contratos indefinidos a tiempo parcial, viniendo determinada su antigüedad a los efectos del orden de prioridad, por la fecha del primer alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social cursada por la empresa con motivo de su contratación para prestar servicios en la Fundación Hospital de Alcorcón.

Las vacantes temporales generadas por excedencia superiores a 4 meses, se le ofrecerá al personal de la bolsa por orden de antigüedad en la misma.

3º.- Cuando se vaya a cubrir una vacante de las descritas en el punto 1 del artículo nº 8 del presente convenio, se procederá de la misma forma que lo establecido en el punto 2, a excepción de lo previsto en el último párrafo referido a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial

4º.- En el caso de que cualquier trabajador rechace un contrato sin causa justificada, perderá el derecho preferente, pasando al último lugar de la relación nominal de trabajadores vigentes en ese momento. A estos efectos, se considerará causa justificada para el rechazo los supuestos siguientes:

-Enfermedad, que deberá acreditar fehacientemente a la empresa, haciendo entrega del correspondiente parte médico

-Por el cuidado de hijos menores de seis años o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con minusvalías certificadas, o que se demuestre la imposibilidad de valerse por si mismo

A estos efectos, el llamamiento para la contratación se efectuará por parte de la empresa al trabajador por cualquier medio de comunicación, dando cuenta simultáneamente al comité de empresa, a los efectos de dejar debida constancia del mismo. De forma que si el trabajador no es localizado en el plazo de dos horas, o rechazara injustificadamente la contratación, la empresa podrá llamar de forma automática al siguiente trabajador de la lista por orden de preferencia.

El rechazo de dos contratos sin causa justificada supondrá la salida automática de la bolsa de trabajo.

5º.- El procedimiento de sanciones será el descrito en el artículo 50 del convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid, excluyéndose de la bolsa a los trabajadores que realicen alguna de las faltas descrita en el mismo

#### **Artículo 10º. - Cambio de Centro de Trabajo**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no podrán ser trasladados del centro de trabajo donde vienen realizando sus servicios, Fundación Hospital de Alcorcón (Madrid), salvo pacto escrito entre la Empresa y el trabajador afectado.

#### **Artículo 11º. - Cambio de Turno y Horarios**

Tendrá preferencia al cambio de turno y horario aquellos trabajadores/as indefinidos coincidentes en jornada con el de la vacante generada, que lo hayan solicitado por escrito a la Empresa, de cuya solicitud se entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores.

Los cambios se efectuarán por rigurosa fecha de solicitud.

Cuando se necesite personal de nuevo ingreso en alguno de los turnos de trabajo establecidos, antes se habrá de comprobar si hay cambios solicitados para este turno y horario, en cuyo caso serán estos quienes se incorporan a los mencionados puestos de trabajo, y el personal de nuevo ingreso se contratará para el turno y horario, que tras el cambio, haya quedado vacante.

En caso de renuncia del trabajador preferente, quedará sin efecto su solicitud.

#### **Artículo 12º. - Calendario Laboral**

La empresa confeccionará un cuadrante anual para todos los trabajadores del centro, donde quedará reflejado el turno, horario y las libranzas de cada trabajador/a.

Antes de ser publicado el calendario laboral se dará copia a la representación legal de los trabajadores/as.



### CAPITULO III JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

#### Artículo 13º. - Jornada

• Para los **Turnos de Mañana y Tarde**: la jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será la siguiente en cómputo anual:

**1.533 horas.**

De forma que se alcance una jornada anual equivalente a las 35 horas semanales de trabajo efectivo, a razón de una jornada diaria de 7 horas; distribuido, todo ello, según el cuadrante que se elabore al efecto y se firme todos los años entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la empresa, siguiendo el régimen de libranzas y descansos previsto en el artículo siguiente:

El horario de trabajo será el siguiente:

#### **Horario de Turno de Mañana:**

07:00 horas a 14:00 horas

08:00 horas a 15:00 horas

#### **Horario de Turno de Tarde:**

14:00 horas a 21:00 horas

15:00 horas a 22:00 horas

Todo el personal dispondrá de 30 minutos de descanso para bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

• Para el **Turno de Noche**: La jornada queda establecida en 10 horas por día de trabajo, que se realizará de forma alternativa, un día sí y otro no, quedando establecida la jornada anual a cumplir, en jornada completa de la forma siguiente.

**1.420 horas.**

**Horario del Turno de noche:** de 22:00 horas a 08:00 horas.

Todo el personal dispondrá de 30 minutos de descanso para bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 14º. - Libranzas y Descansos

##### **A). - Turno de Mañana:**

El personal de turno de mañana tendrá las libranzas y descansos que se fijen en el cuadrante que se elabore a principios de año, siguiendo el siguiente sistema: se agrupará la plantilla en grupos de 14 personas, de forma que, habrá un grupo que trabajará el fin de semana, y el resto de la plantilla del turno de mañana libraré el sábado y domingo.



Dentro del grupo que trabaja el fin de semana, librará un trabajador de forma rotatoria, y la nomenclatura será LS (libre sábado y LD, libre domingo).

El personal que trabaje el fin de semana, le corresponderá librar dos días entre semana: uno, dentro de los cinco días anteriores al fin de semana trabajado y otro, dentro de los cinco días posteriores al mismo. Para fijar la fecha concreta en que el trabajador/a disfrutará de estos dos días de libranza entre semana, se seguirá un criterio rotativo mensual, de forma que si, dentro de los cinco días anteriores al fin de semana trabajado, le corresponde librar un lunes, el otro día de libranza, dentro de los cinco días posteriores a ese fin de semana, será un lunes. Y para el siguiente fin de semana que vuelva a trabajar por cuadrante, si es dentro del mismo mes, los dos días de libranza entre semana serán igualmente un lunes, tanto dentro los cinco días anteriores, como dentro de los cinco posteriores, al fin de semana trabajado; si, por el contrario, el fin de semana que vuelva a trabajar por cuadrante es de distinto mes, los dos días de libranza entre semana serán, dentro de los cinco días anteriores al fin de semana trabajado, un martes y, dentro de los cinco días posteriores a ese fin de semana, un martes. Y así sucesivamente.

A los efectos de determinar el primer grupo de trabajadores que deban prestar servicios el primer fin de semana del año, se tomará como referencia el último grupo que trabajó el último fin de semana del año anterior, siguiendo la lista nominal de trabajadores/as por la que se elaboran en la actualidad los cuadrantes.

Siguiendo esta distribución, los trabajadores del turno de mañana tendrán los siguientes descansos y libranzas al año:

- 31 días de vacaciones.
- Los fines de semana resultantes del cuadrante, elaborado según sistema de libranzas descrito en el presente convenio
- 14 festivos.
- 1 día libre: el 24 o el 31 de diciembre.
- Los días de libranza que correspondan cuando presten servicios sábado y domingo, según lo establecido anteriormente.

#### **B).- Turno de Tarde:**

El personal de turno de tarde tendrá las libranzas y descansos que se fijan en el cuadrante que se elabore a principios de año, siguiendo el siguiente sistema: se agrupará la plantilla en grupos de 7 personas, de forma que, habrá un grupo que trabajará el fin de semana, y el resto de la plantilla del turno de tarde librará el sábado y domingo.

El personal que trabaje el fin de semana, le corresponderá librar dos días entre semana: uno, dentro de los cinco días anteriores al fin de semana trabajado y otro, dentro de los cinco días posteriores al mismo. Para fijar la fecha concreta en que el trabajador/a disfrutará de estos dos días de libranza entre semana, se seguirá un criterio rotativo mensual, de forma que si, dentro de los cinco días anteriores al fin de semana trabajado, le corresponde librar un lunes, el otro día de libranza, dentro de los cinco días posteriores a ese fin de semana, será un lunes. Y para el siguiente fin de semana que vuelva a trabajar por cuadrante, si es dentro del mismo mes, los dos días de libranza entre semana serán igualmente un lunes, tanto dentro los cinco días anteriores, como dentro de los cinco posteriores, al fin de semana trabajado; si, por el contrario, el fin de semana que vuelva a trabajar por cuadrante es de distinto mes, los dos días de libranza entre semana serán, dentro de

los cinco días anteriores al fin de semana trabajado, un martes y, dentro de los cinco días posteriores a ese fin de semana, un martes. Y así sucesivamente.

A los efectos de determinar el primer grupo de trabajadores que deban prestar servicios el primer fin de semana del año, se tomará como referencia el último grupo que trabajó el último fin de semana del año anterior, siguiendo la lista nominal de trabajadores/as por la que se elaboran en la actualidad los cuadrantes.

Siguiendo esta distribución, los trabajadores del turno de tarde tendrán los siguientes descansos y libranzas al año:

- 31 días de vacaciones.
- Los fines de semana resultantes del cuadrante, elaborado según sistema de libranzas descrito en el presente convenio
- 14 festivos.
- 1 día libre: el 24 o el 31 de diciembre.
- Los días de libranza que correspondan cuando presten servicios sábado y domingo, según lo establecido anteriormente.

Lo previsto en los párrafos precedentes para el turno de mañana, así como para el de tarde, no será de aplicación para aquel personal que se contrate exclusivamente para prestar servicios los fines de semana, quienes se registrarán por el cuadrante anual que se elabore por la Empresa.

**C). - Turno de Noche:**

Para el turno de noche se establecen los siguientes descansos y libranzas anuales:

- 31 días de vacaciones.
- 14 festivos.
- 1 día libre: el 24 o el 31 de diciembre.
- 10 días al año distribuidos proporcionalmente a lo largo del año
- Por cada día de trabajo, un día de descanso

Con la aplicación de las anteriores libranzas en cuadrante, librarán un fin de semana completo al mes

Los cuadrantes anuales que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores deberán recoger el sistema de libranzas anteriormente señalado. Si bien, si como consecuencia del sistema de libranza pactado, no se alcanzara la jornada en cómputo anual establecida en el artículo anterior, los trabajadores que presentaren un defecto de horas sobre las anuales pactadas, deberán recuperarlas trabajando en días de libranzas que no correspondan a festivos; excluyéndose además para esta recuperación los fines de semana (sábado y domingo) que por cuadrante no les corresponda trabajar. La empresa y el Comité se reunirán en los meses de Mayo y Octubre para la regulación del desfase de horas de los trabajadores/as.

La recuperación de los días antes mencionados, se preavisará por parte de la empresa al trabajador con diez días de antelación.

**Para los tres turnos, mañana, tarde y noche**

Así mismo, se reflejará en el cuadrante las libranzas que correspondan a cada trabajador, con el objeto de ajustar el mismo a las 1533 horas anuales. La nomenclatura será LC (Libre Cuadrante) y se disfrutarán de lunes a viernes distribuidos a lo largo del año, excepto en los meses de julio, agosto y septiembre y diciembre.



La empresa procurará en todo momento, unir estas libranzas (LC) a otras del cuadrante de cada trabajador,

#### Artículo 15°.- Vacaciones

El personal sujeto a las normas de este Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El periodo de disfrute será en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, de forma rotativa entre todos los trabajadores; estableciéndose el disfrute de las mismas en los meses de Julio y Agosto del 75% de la plantilla, y el restante 25% en el mes de Septiembre.

Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán el derecho a cambiar entre sí, la totalidad o quincenas de las vacaciones, siempre que las disfruten en el periodo oficial y se haya solicitado con una antelación mínima de 30 días.

Previo aviso del trabajador, el disfrute de las vacaciones podrá ser en otro mes del año fuera del periodo oficial de vacaciones. El cambio podrá ser en su totalidad o en quincenas. El preaviso de esta solicitud tendrá que realizarse con 60 días de antelación. El periodo vacacional no comenzará nunca en el día de descanso, Domingo o Festivo.

El listado de vacaciones de cada trabajador/a estará publicado con 3 meses de antelación en el tablón de anuncios y el trabajador/a conocerá por escrito las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

La situación de baja en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común de duración superior a once días acaecida durante el disfrute del periodo vacacional dará derecho al trabajador a recuperarlos días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de Incapacidad Temporal. Asimismo, la situación de baja en Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia, de duración superior a once días, iniciada con anterioridad al disfrute del periodo vacacional y que se mantenga llegado éste, dará derecho al trabajador a recuperar los días de vacaciones que hubieran coincidido con la situación de Incapacidad Temporal. En ambos casos, el disfrute de estos días, no sustituibles por compensación económica, deberá realizarse dentro del año natural y será acordada entre la dirección de la Empresa y el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la de disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

#### Artículo 16°.- Vacaciones de Semana Santa y Navidad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, durante la vigencia del presente Convenio, podrán disfrutar de 3 días de vacaciones en el periodo de Semana Santa y de otros 3 días en el periodo de Navidad, a cuenta de los días de libre disposición, quedando a opción de los trabajadores que lo soliciten en cualquier época del año dentro del año natural. El trabajador/a en situación de I.T. o Accidente Laboral, conservará el derecho del disfrute de los mencionados permisos y en las mismas condiciones que si estuviera en activo.

### CAPITULO IV MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

#### Artículo 17°.- Adscripción del Personal

En lo relativo a adscripción del personal como consecuencia del término de la concesión de la contrata de limpieza, se estará a lo establecido en esta materia en el artículo 24 del vigente Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 18º . - Licencias

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas, que se abonarán como efectivamente trabajadas, por los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, o inscripción civil de parejas de hecho, de los cuales, cinco días podrán ser anteriores inmediatamente al hecho causante.
- b) 3 días en caso de nacimientos de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, y estarán certificadas médicamente. Esta licencia se ampliará a un total de 4 días si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) 3 días en caso de adopción o acogimiento de hijos, ampliables en dos días más si se tuviere que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) En caso de fallecimiento:
  - 4 días a partir del fallecimiento, si se trata del cónyuge o conviviente, hijos, padres, suegros, hermano e hijos políticos, ampliables en 1 día más si el hecho es fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 3 días a partir del fallecimiento, abuelos, nietos, cuñados, ampliables en 1 día más si el hecho se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 2 días por familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) En caso de enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u Hospitalización:
  - 3 días si se trata de cónyuge o conviviente, hijos, padres, suegros hijos políticos y hermanos, ampliables en 2 días más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 2 días si se trata de esposos, abuelos, nietos y cuñados, pudiendo ausentarse 2 días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
  - 2 días si es por familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
  - En los casos de intervención quirúrgica con hospitalización de familiares hasta primer grado de consanguinidad, estos días se podrán disfrutar a opción del trabajador, bien en el momento de la hospitalización o bien en el momento en que el familiar obtenga el alta para irse al domicilio.

- f) 1 día natural por pruebas invasivas cuando requiera acompañamiento y asistencia a urgencias hospitalarias del cónyuge o conviviente, hijos y padres,
- g) 3 días por traslado de domicilio.
- h) Por boda de hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge un día o dos si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- j) 1 día para exámenes finales, y para los no finales se facilitará la asistencia en la medida que lo permitan las necesidades del servicio.
- k) El tiempo necesario para el primer examen, y segundo si fuese necesario, del carnet de conducir, siempre que éste coincida con la jornada y turno de trabajo.
- l) Licencias médicas: las horas necesarias para acudir al médico de la Seguridad Social o sociedad médica.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- n) Las horas necesarias para acompañar a hijos menores de edad, o a hijos discapacitados, cualquiera que fuera su edad, a visitas médicas o del mismo modo acompañara a personas mayores desminuida.
- ñ) Dos días por nacimientos de nietos, ampliables en dos días más si se tuviese que realizar un desplazamiento fuera de la comunidad de Madrid.
- o) Para el personal que desarrolle su jornada en turno de noche, las licencias referentes a los puntos f) i), j), k), l), m) y n) se entenderán que se deben disfrutar al día siguiente del hecho que motiva las licencias, siempre que la causa que motiva el hecho se produzca antes de las 15 horas.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de nueve días de asuntos propios. Estos días de asuntos propios serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Así mismo las parejas de hecho legalmente establecidas tendrán derecho a todas las licencias recogidas en el presente artículo.

#### Artículo 19º . - Permisos no Retribuidos

Todos los trabajadores/as podrán solicitar a la Empresa, siempre que justifique el motivo que les imposibilite la asistencia al trabajo, un permiso no retribuido de hasta tres meses. La Empresa estará obligada a su concesión salvo que el permiso condicione la prestación del servicio.

#### Artículo 20º . - Excedencias

##### 1. - Forzosas



En ésta 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. La readmisión una vez finalizado la excedencia será inmediata a petición del trabajador.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político, sindical de ámbito 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, sindical de ámbito provincial o superior.

La Empresa cubrirá esta vacante, con contrato de interinidad, por el mismo tiempo que dure la excedencia y con personal ajeno.

## 2. - Voluntaria

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año. La duración podrá ser entre tres meses y cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de 20 días naturales. Para tener derecho a una nueva excedencia voluntaria, tras el periodo máximo, será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo.

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, el trabajador/a que esté sustituyendo al de la excedencia, adquirirá la condición de fijo indefinido en el centro de trabajo.

## Artículo 21º. - Embarazo, Lactancia y Maternidad

En lo referente a embarazo, lactancia y maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1 d) del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados: no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En cualquier caso la posible concesión del permiso de paternidad mencionado queda condicionado también a la legislación vigente aplicable y existente en cada momento.

## **CAPITULO V REGIMEN ECONOMICO**

### **Artículo 22º. - Pago de Haberes**

El cobro de los haberes será el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizarán mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los trabajadores de la Empresa hayan elegido ese sistema.

### **Artículo 23º. - Régimen Salarial**

1.- Las/os trabajadoras afectadas por el presente convenio, recibirán en concepto de salario base para el 2009, 2010 y 2011, la suma del salario base y plus convenio establecido en el Convenio Provincial de edificios y locales

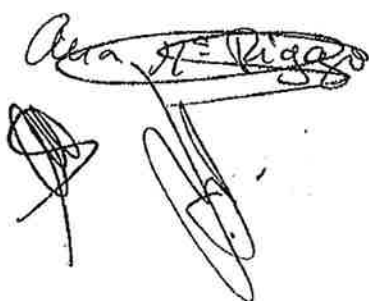
**2009:** Salario Base incrementado en el IPC registrado a 31 de diciembre de 2008 + 0,80%

**2010:** Salario Base incrementado por el IPC registrado a 31 de diciembre de 2009 + 1,55%.

**2011:** Salario Base incrementado por el IPC registrado a 31 de diciembre del 2010 + 1,80%

Dicha cantidad se percibirá en 15 pagas, 12 mensualidades y tres pagas extras.

2.- **Antigüedad:** Se abonará un complemento personal por antigüedad, consistente en trienios del 4% del Salario base establecido para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.



3.- **Plus Hospitalario:** La Empresa abonará un Plus hospitalario que ascenderá al importe correspondiente a:

23% del Salario base en 12 mensualidades, excluidas las 3 pagas extras

4.- **Plus de Domingo y Festivo:** Para compensar el trabajo en domingo o festivo, se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio un Plus por los importes que se señalan a continuación, por domingo o festivo trabajado:

2009: 42 euros

2010: 44 euros

2011: 45 euros

Además, en compensación, todo el personal tendrá derecho a 1 día de descanso por cada domingo o festivo trabajado, cuya fecha de disfrute será a elección del trabajador, únicamente en el supuesto de festivo trabajado. Cuando se trate de domingo trabajado, la fecha de disfrute del día de descanso compensatorio vendrá determinada por la rotación del cuadrante.

En el supuesto de que por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, que haya trabajado un domingo o un festivo, no se disfrutara de este día de descanso en compensación, la empresa abonará la cantidad de **51,26 euros** en concepto de renuncia para el 2009.

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; esto quiere decir que el turno de noche cobrará el doble festivo y el doble de la renuncia si procede y para los turnos de mañana y tarde, cobrará el doble de festivo y de la renuncia si procede.

El día 6 de enero se retribuirá el doble del festivo, si procede la renuncia sera simple para el turno de mañana y tarde. La noche del 5 de enero se retribuirá el doble festivo y si procede la renuncia, será simple.

5.- **Plus Nocturnidad:** Todos los trabajadores adscritos al turno de noche, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base, por todos los días del año, así como en las pagas extraordinarias.

#### Artículo 24º . - Gratificaciones Extraordinarias

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá, en proporción a su jornada las gratificaciones denominadas: de "Verano", "Navidad" y "Beneficios", en cuantía de treinta días de Salario base más antigüedad, Plus convenio y nocturnidad.

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

- a) Gratificación de Verano: 30 de Junio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de Diciembre.
- c) Gratificación de Beneficios: 31 de marzo del año siguiente.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

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



#### Artículo 25º. - Anticipos

La Empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo, solicitado antes del 15 de cada mes, por importe máximo del 90% del salario del mes.

#### Artículo 26º. - Horas Extraordinarias

Ambas partes, Empresa y Comité aceptan que no se realicen horas extraordinarias en el centro de trabajo de Fundación Hospital de Alcorcón (Madrid), salvo en caso de fuerza mayor.

#### Artículo 27º. - 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.

### CAPITULO VI CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

#### Artículo 28. - Maternidad

##### A) Excedencia maternal y para atención de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 el supuesto 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 periodo 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, hombre y 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 periodo de excedencia, el finis de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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/a ya sea maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a en el mismo puesto de trabajo que hubiera tenido.

A los efectos previsto en el presente Convenio, la figura del Cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital y 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 mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del periodo 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.

Los trabajadores/as, 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.

Se reconoce a las/los trabajadoras/as el derecho a sustituir dicha licencia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin, que se disfrutarán a continuación del periodo de descanso por maternidad. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el periodo de lactancia del hijo menor.

#### **C) Reducción de jornada por cuidado de menores:**

Los trabajadores/as tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 1/8 y un máximo del 75%. En cualquier caso, la jornada resultante será a elección del trabajador/a. Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a 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 a la maternidad por riesgo derivados del trabajo:**

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo

habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto 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.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario 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 periodo 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.

## **CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **Artículo 29. - Evaluación de Riesgos**

La acción preventiva en el centro de trabajo se planificará por la Empresa a o partir de la preceptiva evolución 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 la 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.

### **Artículo 30. - 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/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la Empresa.

### **Artículo 31.- Vigilancia de la Salud**

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previsto 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 da 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 bio-sanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.

Esta vigilancia sólo 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, así mismo 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.

### **Artículo 32. - Reconocimiento Médico anual**

Todo el personal comprendido en el presente Convenio, tendrá derecho a una revisión médica anual, que será de cuenta de la Empresa.

Dicho reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada de trabajo. Al personal que trabaja de noche se le concederá el descanso de la noche anterior al reconocimiento médico.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación, siempre y cuando la duración del contrato exceda de dos meses.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

### **Artículo 33. - Ropa de trabajo**

Todos los trabajadores/as recibirán para el desempeño de su tarea dos uniformes al año, siendo obligatorio llevarlos puestos en el centro de trabajo durante su jornada laboral, salvo que por motivos excepcionales o recomendación del Dirección del centro, se requiera usar otro tipo de prendas (Quirófano). Los uniformes se entregarán: uno en el mes de Mayo y otro en el mes de Octubre de cada año, y constarán de las siguientes prendas:

#### **Uniforme laboral:**

Camisa o Blusón, Pantalón, Zueco cerrado o zapato de seguridad y rebeca o forro polar.

#### **Uniforme Embarazadas:**

La Empresa se compromete a proporcionar un uniforme acorde a su estado.

#### **Uniforme de trabajadores/as de exteriores:**

Constará de chaqueta y pantalones de agua, anorak, botas de goma adaptadas y guantes, siendo estos individuales para el trabajador/a.

El calzado se adecuará a las normas de seguridad existentes, así como a las funciones que se desarrollen, siempre basándose en la Evaluación de los Riesgos Laborales del Servicio de Limpieza y del centro.

Los anorak seran entregados para todos/as los/as trabajadores/as que lo necesiten, uno cada dos años.

### **Artículo 34. - Lavado y Descontaminación de la Ropa de Trabajo.**

El lavado de la ropa de trabajo será realizado en las instalaciones del Hospital, por acuerdo y cuenta de la Empresa con la Fundación, para atender al Real Decreto 664/97 y Decreto Ley 83/99 de la Comunidad de Madrid sobre la protección de los trabajadores/as 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 de diez minutos más para su aseo personal antes de abandonar su puesto de trabajo.

### **Artículo 35. - 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/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuado 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/as 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/as 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/as de Prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

### **Artículo 36. - 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 especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, 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 efecto 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.

Aún 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.

### **Artículo 37. - Formación e Información**

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 Delegado 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 a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los Delegados de Personal y la Empresa, publicándose posteriormente en los tablones de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

Siempre sobre los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. La Empresa concederá los medios teóricos y prácticos adecuados, (material, documentación, estadística, etc.) así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

**- Formación:**

La Empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el Servicio de Limpieza y acordes con los trabajos a realizarla y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se aprobará previamente entre los Delegados de Prevención y la Empresa, acordándose los estamentos que realicen esa formación impartiendo siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la Empresa.

**Artículo 38. - Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad**

Aquellos trabajadores que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas, y que no puedan ser subsanadas, percibirán un incremento del 20 por 100 del salario base si hay una circunstancia, siendo del 25 por 100 si se dan dos o del 30 por 100 si se dan tres circunstancias respectivamente.

Será la Evaluación de Riesgos, la ficha de puesto de trabajo y el informe de medicina preventiva lo que delimite aquellos puestos que lleven consigo un riesgo que no se pueda reducir con medidas correctoras. Así mismo, se tendrán en cuenta los "item" donde no se pueden aplicar medidas para reducir en su totalidad el riesgo, como pueden ser las "caídas a distinto nivel" (trabajos en altura), "manipulación de residuos tóxicos y peligrosos" (manejo de residuos Bio-sanitarios y Citotóxicos), que deberán de manipularse según la normativa vigente, a la cual se deberá de adaptar la Fundación Hospital Alcorcón.

**Artículo 39. - 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 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.

## **CAPITULO VIII MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL**

### **Artículo 40. - Pareja de hecho**

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

### **Artículo 41. - Incapacidad Temporal**

El trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones salariales y extrasalariales, incluidas las pagas extraordinarias desde el primer día de la baja por Incapacidad Temporal o Accidente Laboral, durante el tiempo que dure dicha situación.

### **Artículo 42. - Seguro de Muerte e Invalidez**

La Empresa, suscribirá un seguro de muerte e invalidez a favor de todos los trabajadores/as o de la persona o personas por el designadas y con las prestaciones que se indican a continuación y en las condiciones que asimismo se establecen en este artículo:

- a) Los riesgos cubiertos son los derivados de Incapacidad Permanente Total o Parcial derivada de accidente profesional o enfermedad profesional, excluyendo el de tráfico siempre que este no sea "in itinere", la Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y la Gran invalidez; todo ellos derivados de Accidente Laboral o enfermedad profesional, también quedan incluidos en este seguro.
- b) La prestación garantizada será de 13.020,24 euros.
- c) Los capitales garantizados se revalorizarán anualmente, en el mismo porcentaje que el establecido en el Convenio para el incremento salarial.
- 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.

La Empresa facilitará, a los representantes Legales de los Trabajadores, una copia del seguro contratado.

### **Artículo 43.- Plus de Guardería o Escuela Infantil**

Todos los trabajadores/as con hijos menores de 6 años y por cada uno de ellos, percibirán en concepto de plus de Guarderías o Escuela Infantiles tanto privadas como públicas, una retribución

mensual de carácter extrasalarial, el importe ascenderá a **47,70** para el 2009 Euros por hijo/a. Para años sucesivos, 2010,2011 este importe se actualizará en igual porcentaje que el IPC real del año anterior

A estos efectos, se entiende que será percibido por unidad familiar que trabaje en la Fundación Hospital de Alcorcón de Madrid.

#### **Artículo 44. - Ayudas de Estudios**

Se establece una ayuda de carácter extrasalarial por parte de la Empresa, para la compra de los libros de estudio de los hijos, consistente en **68,04 euros** para el año 2009 por curso, hijo/a y unidad familiar. Para años sucesivos, 2010,2011, este importe se incrementará en igual porcentaje que el IPC real del año anterior

La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, para hijos/as comprendidos entre los 6 y hasta los 18 años dentro del curso escolar. Para su percepción deberá presentarse la documentación que fehacientemente demuestre que el hijo convive con el trabajador. El abono se realizará solo por unidad familiar.

#### **Artículo 45. - Fondo Social**

Se creará un Fondo social para actividades culturales y de carácter social, que serán controlados por el Comité de Empresa. Este fondo será a cargo de la Empresa la cual participará con 500 Euros trimestrales, que entregará al Comité de Empresa para su utilización a los fines mencionados, excepto un 15% que se destinara a gastos puntuales del Comité de Empresa.

#### **Artículo 46. - Fomento de Empleo y Acción contra el Paro**

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años. Así mismo las plazas que se produzcan por jubilación serán automáticamente cubiertas, tal como recoge en el apartado 2 del artículo 8º del presente Convenio.

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

#### **Artículo 47.- Jubilación a los sesenta y cuatro años**

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1985 del 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto a sustituir al trabajador/a que se jubile por otro trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.



#### Artículo 48.- Jubilación Parcial

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2° del Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio y el artículo 12.6° del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para su 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.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	Edad mínima del trabajador	Antigüedad mínima en la empresa	años de cotización en la Seguridad Social
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la seguridad social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two circular stamps, one of which appears to be a red official seal. In the center and right, there are multiple handwritten signatures in black ink. One signature on the far right is written vertically and appears to read 'F. Rodríguez'. There are also some horizontal stamps or markings, including one that looks like a date '26/04/08'.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna "Máximo Jubilación Parcial" de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo el 75%. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85%	15%	25%	75%
Año 2009	82%	18%	25%	75%
Año 2010	80%	20%	26%	75%
Año 2011	78%	22%	25%	75%
Año 2012 y siguientes	75%	25%	25%	75%

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2009-2011, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral 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 los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las remuneraciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, con duración. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para

alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajado en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilado parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

Este artículo quedará sin efectos en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, con duración. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcialmente y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

La empresa en la que preste servicio el trabajador/a en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.



En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajado en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilado parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

Este artículo quedará sin efectos en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara

Dicha relación laboral 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 los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

## CAPITULO IX DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 49. - Derechos Sindicales

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la Empresa, a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Delegados de Personal, Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

- a) Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- b) Dichas horas serán acumulables en cada representante de los trabajadores previa cesión de otros, que deberá acreditarse ante la Empresa.

- c) En supuestos extraordinarios de necesidad de mayor utilización de horas sindicales que las fijadas mensualmente, se acordará con la Empresa la acumulación de las correspondientes al mes siguiente.
- d) La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente, a petición escrita del Comité de Empresa o Delegados de Personal; podrá acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal. Esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado por escrito a la Empresa.

#### **Artículo 50. - Derecho a la Libre Información**

El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán ejercer su derecho a la libre información, sin alterar la jornada de trabajo, el buen funcionamiento del centro ni la imagen del Empresa, usando los medios que estimen convenientes, sin mas requisitos que la comunicación a la dirección de la Empresa con la excepción de los casos de asamblea a que se refiere el artículo 51º del presente convenio.

#### **Artículo 51. - Libertad de Expresión y Acción Sindical**

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales expresaran con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, sin alterar el buen funcionamiento del centro ni la imagen de la Empresa.

#### **Artículo 52. - Protección a la Libertad Sindical**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de las Secciones Sindicales, serán protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

#### **Artículo 53. - Derechos de Participación y Representación en la Seguridad y Salud.**

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la salud y el medio ambiente, (informes, comparativas, evaluaciones, consultas, etc.) y en los temas legalmente establecidos.

La Empresa se compromete a mantener un tablón de anuncios, con el fin de ser utilizado para los temas de salud laboral y medio ambiente, garantizando la información a los trabajadores/as en estos temas concretos.

Cuando existan diferentes órganos de representación dentro del Hospital, deberá garantizarse una actuación coordinada de ellos en materia de protección y prevención de la seguridad y salud en el centro, realizando al menos una reunión trimestral entre dichos estamentos, la Empresa y los Delegados de prevención, pudiendo ampliarse cuando las razones de la actividad así lo aconsejen.

#### **Artículo 54. - Asamblea**

Los trabajadores podrán disfrutar de 20 horas anuales retribuidas para la realización de asambleas de carácter ordinario o extraordinario.

#### **Artículo 55º. - Local del Comité de Empresa**

La Empresa negociará con la dirección del centro un local para el Comité de Empresa dentro del Edificio para desarrollar las funciones, propias de su cometido. Así mismo, se facilitarán los tableros de anuncios necesarios. La Empresa entregará copia de la petición al Comité de Empresa.

#### **Artículo 56º. - Censo de Personal**

La Empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos:

Nombre y apellidos del trabajador/a  
Fecha de nacimiento del trabajador/a  
Fecha de ingreso del trabajador/a en la Empresa  
Categoría profesional a la que esté adscrito/a el trabajador/a

La Empresa, a primeros de cada semestre de cada año entregará una copia del censo de personal Comité de Empresa, previa solicitud por escrito.

#### **Artículo 57. - Liquidación de los Trabajadores/as**

A partir de la firma del presente Convenio se acuerda que en cada situación de liquidación de los trabajadores/as por la Empresa, se informará previamente al Comité de Empresa, por si se requiere su asesoramiento.

#### **Cláusula Adicional Primera**

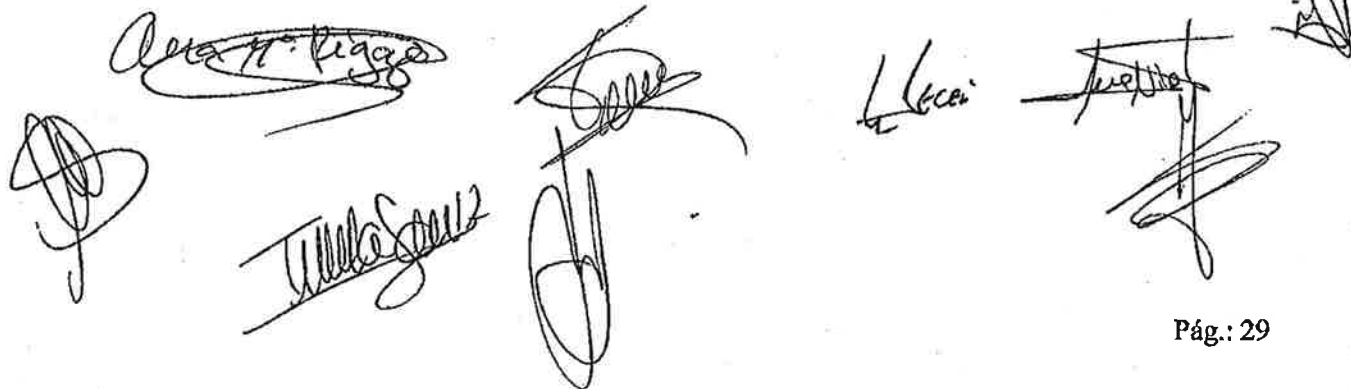
En todo lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid y lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.

#### **Cláusula Adicional Segunda**

En el texto de convenio se ha utilizado masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### **Disposición Final:**

Con la finalidad de llevar al cabo el sistema de libranzas establecido en el presente convenio, la empresa tiene realizado dos contratos indefinidos de jornada parcial de fines de semana.

The block contains several handwritten signatures. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'L. Leca'. To the right of this, there is a signature that looks like 'J. Leca'. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'D. Leca'. The signatures are written in black ink on a white background.



**TABLA SALARIAL AÑO 2009**  
**TRABAJADORES/AS DE LIMPIEZA DE LA FUNDACION HOSPITAL ALCORCON DE MADRID**  
**DE LA EMPRESA EUROLIMP S.A.**

categorias	salario base x dia	plus Hospitalario	plus de nocturnidad por dia	antigüedad x dia	salario anual
Encargada	32,98	7,59	8,25	1,32	17774,57
Responsable de equipo	30,23	6,95	7,56	1,21	16292,46
Especialista	32,98	7,59	8,25	1,32	17774,57
Peón Especialista	30,23	6,95	7,56	1,21	16292,46
Limpiador/a	29,91	6,88	7,48	1,20	16119,99

Por un Domingo o Festivo = 42 Euros  
 Renuncia de Libranza de Domingo o Festivo = 51,26 EUROS  
 Plus de Guardería o Escuela Infantil = 47,70 Euros  
 Ayuda de Estudios = 68,04 Euros

