

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE Ilunion Limpieza y Medio Ambiente-Ilucion CEE Limpieza y Medio Ambiente, para el servicio de limpieza del ente público Hospital Universitario de Fuenlabrada (código número 28100981012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa UTE Ilunion Limpieza y Medio Ambiente-Ilucion CEE Limpieza y Medio Ambiente, para el servicio de limpieza del ente público Hospital Universitario de Fuenlabrada, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 29 de diciembre de 2021, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE “LIMPIEZA Y LA U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE PARA EL ENTE PÚBLICO HOSPITAL UNIVERSITARIO DE FUENLABRADA (MADRID)**Artículo preliminar.**

El presente convenio lo conciertan, de una parte, el comité de empresa del personal de limpieza del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada (Madrid) y, de otra, la empresa “U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE”, como actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro.

Capítulo I

Normas de Configuración del Convenio

Art 1. Ámbito de Aplicación Territorial.

El presente convenio será de aplicación para el centro de trabajo Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada (Madrid).

Art. 2. Ámbito de Aplicación Funcional.

Afectará este convenio a la empresa adjudicataria del servicio de limpieza del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada (Madrid), “U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE”.

Art. 3. Ámbito de Aplicación Personal.

El presente convenio colectivo afectará a todos/as los/as trabajadores/as del servicio de limpieza de la empresa adjudicataria del servicio de limpieza, incluidos los ámbitos de aplicación anteriores, a excepción de lo recogido en la disposición adicional primera.

Art. 4. Ámbito de Aplicación Temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia comprendida entre el día 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2025, ambos inclusive, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio colectivo será de carácter automático, estando en vigor en cualquier caso durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de aquel.

Hasta la firma definitiva del nuevo convenio se aplicará una subida de un 2% en todos los conceptos salariales, excepto en el plus hospitalario que se habrá fusionado con el salario base a 31 de diciembre de 2025.

En el caso de que la subida salarial aprobada en el nuevo convenio superase el 2%, la empresa se verá obligada al abono de la diferencia desde la finalización del actual convenio hasta la entrada en vigor del nuevo.

No obstante, el presente convenio colectivo asumirá e incorporará lo que en el Convenio Colectivo Provincial se pacte en cuanto a ampliación de plazo en relación a la ultraactividad fijada en la normativa legal vigente.

Solo cabrá la prórroga de este convenio por acuerdo mutuo de las partes firmantes, en sesión de la Comisión Mixta Paritaria.

Art. 6. Comisión Mixta Paritaria.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria constituida por representantes de la empresa adjudicataria del servicio de limpieza y por representantes de los trabajadores (comité de empresa), firmantes 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 cuatro vocales, como máximo, por cada parte, más cuatro suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, designando un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta de cada reunión que se produzca.

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

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.

La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a 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 su Reglamento.

Las normas de funcionamiento de dicha Comisión se establecerán en el seno de la misma y en base a los acuerdos adoptados en la fase de negociación de dicho convenio.

Capítulo II

Iniciación, Determinación y Organización del Trabajo

Art. 7. Ingreso.

El ingreso de nuevo personal en el centro Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación.

Se pondrá un especial empeño en la incorporación de trabajadores/as Discapacitados/as, en posesión del certificado de discapacidad correspondiente, al efecto de cumplir con la Ley General de Discapacidad.

Art. 8. Provisión de Vacantes.

Se considerarán plazas vacantes las bajas producidas por muerte, invalidez, jubilaciones anticipadas y forzosas, bajas voluntarias, despidos procedentes o improcedentes, así como los puestos de nueva creación y los que queden vacantes por ascensos de grupo profesional o puesto de trabajo.

En el supuesto de existir vacantes y, a la vez, la necesidad de provisionarlas, la Empresa y el comité de empresa establecerán un criterio para cubrir las mismas con trabajadores/as fijos del centro que, previamente, hubieran solicitado un cambio de turno para aquel turno en donde se haya producido la vacante, adjudicándose por riguroso orden de antigüedad y, en caso de coincidir la misma para varios solicitantes, mediante sorteo.

Si la vacante se produce en un grupo profesional distinto de la de limpiador/a, se cubrirá esa vacante mediante el correspondiente concurso en la forma y alcance que establece el artículo 18 del Convenio Provincial al respecto, al que podrán optar todos/as los/as trabajadores/as de grupo profesional inferior.

La Empresa estará obligada a anunciar las plazas vacantes en el tablón de anuncios con la antelación suficiente.

Art. 9. Período de Prueba.

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

- Mandos intermedios: Dos meses.
- Personal obrero y personal obrero especializado: Dos semanas.

Durante este período, tanto la Empresa como los/as trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la Empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador/a durante el período de prueba percibirá, como mínimo, la remuneración correspondiente a la categoría profesional a la que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 10. Ausencias.

El trabajador/a que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo y para que esta pueda mantener las garantías propias del servicio, dado su carácter público.

Art. 11. Plantillas.

La empresa deberá confeccionar anualmente dos relaciones nominales comprensivas de su personal, a 30 de abril y a 31 de octubre de cada año, indicando en dichos listados nombre, apellidos, edad, antigüedad, tipo de contrato, puesto de trabajo o servicio y grupo profesional. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de los/as trabajadores/as.

Art. 12. Grupos profesionales del servicio de limpieza del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.

- Grupo 3. Mandos Intermedios:
 - Encargado/a General.
 - Encargado/a Grupo o Edificio.
 - Responsable de Equipo.
- Grupo 5. Personal obrero especializado:
 - Especialista.
 - Peón especializado o cristalero especializado.
 - Limpiador/a.

Capítulo III

Jornada, Descanso y Vacaciones

Art. 13. Calendario Laboral y Cuadrantes.

En el día de 20 de diciembre del año anterior, la Dirección de la Empresa expondrá un calendario laboral que contemplará la jornada ordinaria a realizar por los/as trabajadores/as y días festivos, según el calendario laboral publicado para la localidad de Fuenlabrada (Madrid), y hasta el 30 de abril del año en curso, con los cuadrantes de toda la plantilla. El 20 de marzo de cada año se expondrá el calendario laboral y para todo el período hasta el 31 de diciembre.

La concreción del citado calendario se planificará atendiendo a los criterios de organización y a la actividad funcional del servicio, respetando el marco establecido en el presente convenio.

Art. 14. Pausa en el Trabajo.

El trabajador/a tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada laboral, que deberá disfrutarse sin menoscabo del servicio. Dicha pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y será única por turno y para todos/as los/as trabajadores/as.

Art. 15. Jornada Ordinaria de Trabajo.

La jornada anual queda fijada:

- Para el turno diurno: 1.568 horas/año de trabajo efectivo (jornada completa), lo que supone un total de 224 días efectivos de trabajo.
- Para el turno nocturno: 1.452 horas/año de trabajo efectivo (jornada completa), lo que supone un total de 145 días efectivos de trabajo.

Los/as trabajadores/as que no presten servicios durante todo el año deberán realizar una jornada proporcional a la de la duración de su contrato. En el caso de trabajadores/as contratados para realizar alguna suplencia o interinidad, se les aplicará el mismo cuadrante de la persona a la que sustituyan.

En el mes de diciembre de cada año la Empresa y el comité de empresa revisarán el cumplimiento del cuadrante anual de cada trabajador/a, haciéndose una estimación del posible exceso de jornada que le corresponda, con el fin de ajustar el número de días así considerado como exceso de jornada, que se disfrutarán en todo caso en el año siguiente.

Los días de asuntos propios son obligado disfrute en el año natural en curso. Los/as trabajadores/as podrán solicitar como días de asuntos propios cualquiera de los que tengan señalados como hábiles según su cuadrante de trabajo anual, excepción hecha de los días sábados y domingos.

Los días de asuntos propios se deberán solicitar por escrito, con una antelación mínima de cinco días, salvo excepción motivada por alguna urgencia y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, y se podrá renunciar a ellos una vez concedidos solicitándolo por escrito, con una antelación mínima de diez días, salvo excepción motivada por alguna urgencia y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, para que puedan ser disfrutados por otros trabajadores/as. Los motivos por los que se podrán renunciar a un día de asunto propio previamente concedido serán:

- Por encontrarse de IT o AT el solicitante en el momento del disfrute de esa licencia.
- Por concurrir alguna de las circunstancias siguientes: Fallecimiento, nacimiento, enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización de cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as y suegros/as.
- Por tener que asistir obligatoriamente, y con la aportación de la documentación al efecto, a asuntos de carácter público o personal impuesto por la Ley, disposición administrativa o por mandato judicial.

La Empresa confirmará la concesión de los asuntos propios por escrito y a la mayor brevedad posible.

Art. 16. Turnos de Trabajo en Jornada Ordinaria.

Como norma general y salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas que puedan requerir modificar el horario, se establecen los siguientes turnos:

- Turno de mañana: De 8.00 a 15.00 horas.
- Turno de tarde: De 15.00 a 22.00 horas.
- Turno de noche: De 22.00 a 8.00 horas.

Tendrán preferencia para un cambio de turno y horario aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito a la Empresa en el momento de la publicación en el tablón de anuncios de plazas disponibles en alguno de ellos. De dicha solicitud se entregará una copia al comité de empresa. Los cambios se adjudicarán por riguroso orden de antigüedad del solicitante y en caso de coincidir varios solicitantes con la misma antigüedad, se realizará un sorteo. Se tendrá en cuenta la antigüedad en el centro de trabajo Hospital de Fuenlabrada prevaleciendo sobre la antigüedad en la empresa a la hora de acceder a cambios de turno y horarios.

Cuando se precisen trabajadores/as de nuevo ingreso en alguno de los turnos de trabajo establecidos, se publicará la vacante produciéndose la provisión de la misma forma indicada anteriormente en este artículo.

En caso de renuncia del trabajador/a preferente, quedará sin efecto su solicitud pasando el derecho al siguiente en orden de preferencia. La lista así confeccionada mantendrá su vigencia hasta su agotamiento para el resto de eventuales puestos vacantes.

Cambios de turno: Previa comunicación a la Dirección de la Empresa, los/as trabajadores/as afectados por este convenio podrán realizar cambios de turno de trabajo, cambio del mes de vacaciones y del día de libranza, en los supuestos de existir acuerdo entre trabajadores. En cualquier caso, solo se autorizará un cambio por trabajador.

Procedimiento regulatorio del cambio de turno para casos de bajas por IT/AT:

Por este procedimiento se viene a regular el eventual traslado de turno de operarios desde el turno de tarde hasta el turno de mañana siendo este traslado coyuntural debido y vinculado a la existencia de bajas por IT/AT de alguno de los operarios titulares en el turno de mañana.

Así circunscrita la causa que iniciaría la aplicación del mismo, se detallan las condiciones que regirán en este proceso:

- 1.- Será la Dirección de la Empresa la que determine el número de necesidades de puestos a cubrir en el turno de mañana, debido a ausencias motivadas por bajas de IT/AT, proveyéndose para ello de personal operario adscrito al turno de tarde.
- 2.- La ausencia de un operario del turno de mañana por padecer una baja de IT/AT a cubrir por un compañero del turno de tarde tendrá que tener una consideración de mínimos suficiente en cuanto a su prolongación en el tiempo. Se excluirán por tanto aquellas bajas de IT cuya duración es razonable pensar que no se alargarán un número de días considerable, tales como un catarro, gripe, gastroenteritis, lumbago leve, Toda aquella dolencia imposible de tasar exhaustivamente pero que es de sentido común suponer que no se extenderían en el tiempo más allá de 4, 5, 6, 7... días.

Para todas las demás que se supongan se prolongarán más en el tiempo, o que se disponga información de que así será, se pondrá en marcha este procedimiento.

3.- Los condicionantes que deberá aceptar expresamente quien quiera participar en este procedimiento serán:

- a) Se procederá al cambio de turno una vez el trabajador reciba la comunicación al efecto de un día para otro. Es decir, se finalizará la jornada propia un día a las 22:00h para incorporarse al día siguiente en el turno de mañana a las 08:00h. En los casos en los que no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del art. 34 del estatuto de los trabajadores, se podrá reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
- b) Una vez que se produzca el cambio de turno efectivo, el operario de la tarde asumirá escrupulosamente el cuadrante que tuviera el de la mañana que se encuentra de baja y al que, a efectos prácticos y de organización del trabajo, sustituye.
- c) Cuando el trabajador del turno de mañana recupere su aptitud para el trabajo al recibir el alta, el operario del turno de tarde que lo suplía retornará a su turno de tarde, recuperando escrupulosamente también el cuadrante que tenía en ese su turno. Esto puede tener como consecuencia el que no se pudiera respetar el principio general de la secuencia cinco días de trabajo como máximo, que tendrá que ser asumido por el trabajador.

En este sentido, pudiera suceder que este cambio inmediato de turno y la asunción del cuadrante que tenía en la tarde supusiese que el operario ha dejado de disfrutar los descansos que había

generado cuando estaba en el turno de mañana. La Dirección de la Empresa estará entonces obligada a, de común acuerdo, establecer los días de descanso que tiene pendientes ese operario para que pueda disfrutarlos. Esos días de descanso pendientes siempre serían reasignados en el turno de tarde.

4.- Los operarios interesados en poder acogerse a este procedimiento para poder trasladarse eventualmente de turno y en razón de las causas aquí definidas deberá aceptar los condicionantes descritos y apuntarse a una bolsa de operarios.

Esta bolsa, una vez delimitada, se ordenará estrictamente en razón de la antigüedad legal y actual de cada trabajador, ordenándose de más antiguo a menos.

Con ese orden, cada trabajador irá siendo adjudicado a las bajas que cronológicamente se vayan produciendo y la Dirección de la Empresa (en función del punto 1 del presente procedimiento) vaya entendiendo que se han de sustituir en el turno de mañana. El proceso de adjudicación seguirá este único criterio, sin atención de ningún otro. La descripción detallada del sistema de funcionamiento de esta bolsa se desarrolla en el Procedimiento Regulador de la Bolsa.

5.- Los cambios de días en turnos de trabajo distintos que actualmente se vienen haciendo entre operarios seguirán manteniendo el mismo sistema de sustituciones entre los que efectúan el cambio que se sigue en la actualidad, tanto para los días de trabajo que se cambian como para los días de descanso.

6.- Las vacaciones serán, no obstante, las que al operario le correspondan en el turno del que es titular. Es decir, si un operario del turno de tarde está en los meses vacacionales en el turno de mañana en uno de los casos que especifica este procedimiento, su mes vacacional será el que tenga asignado en su turno de tarde, y no el que le correspondería al compañero al que cubre su puesto en el turno de mañana. Es la única excepción en cuanto a la asunción del cuadrante de éste.

7.- Expresamente, de este régimen de regulación de cambio de turno de operarios de la tarde al turno de mañana para cubrir puestos de operarios de la mañana que padecen procesos de IT/AT, se excluyen las necesidades puntuales, coyunturales y sobrevenidas por la urgencia de cubrir puestos de trabajo de la mañana por causa de acumulación de PR, AP, o cualesquiera otras licencias contempladas en el Convenio.

Para la provisión de estos puestos necesarios a cubrir y bajo estos condicionantes, urgencia, sobrevenidos y coyunturales, la Dirección de la Empresa seguirá un criterio de discrecionalidad basado en la mayor optimización del servicio y mejor organización del trabajo.

Procedimiento regulatorio de la bolsa de operarios para cambio de turno

Por este procedimiento se viene a regular la gestión de la bolsa de operarios interesados en participar de la posibilidad de cambiar momentáneamente del turno de la tarde al turno de mañana.

El sistema de funcionamiento de esa bolsa recogida en el Punto 4 del Protocolo obedecerá a los siguientes puntos:

1.- La bolsa se abrió para su inscripción el día 06/04/2016 y se cerró el día 05/04/2017. En esa bolsa podrán inscribirse todas las limpiadoras del turno de tarde que quieran participar del procedimiento para ocupar momentáneamente puestos del turno de mañana vinculados a bajas de IT/AT, sin distinción de tipo de contrato, antigüedad u otra causa.

2.- Una vez cerrada la bolsa, se ordenará por estricto orden de antigüedad legal de cada una de las operarias inscritas. Esa ordenación dará lugar a una parrilla o lista donde las limpiadoras estarán ordenadas de más a menos antigüedad.

3.- El funcionamiento de la bolsa se realizará cumpliendo los siguientes puntos:

- a) Una vez configurada esa parrilla o listado, cuando la Dirección de la Empresa determine la necesidad de cubrir un puesto de mañana (por causa de IT/AT) con una limpiadora de la bolsa, será la primera posición de la parrilla la que ocupe el puesto de la limpiadora solicitada por la Dirección.
- b) La limpiadora que haya ocupado entonces esa puesto desaparecerá de la parrilla (no de la bolsa)
- c) Esta operación se realizará consecutivamente y para todas las ocasiones en donde se precise cubrir un puesto de la mañana por uno de la tarde, con las condiciones que se reflejan en el Protocolo.
- d) Sólo y cuando la totalidad de la parrilla se haya eliminado, es decir, sólo y cuando todos los integrantes de la misma hayan pasado por un paso a la mañana en las condiciones del Protocolo, se restaurará de nuevo la misma parrilla inicial para comenzar a repetir el proceso.
- e) Es decir, todos y cada uno de los integrantes de la parrilla pasarán por un periodo de sustitución de una operaria de la mañana antes de repetir el proceso.
- d) El hecho de una mayor o menor duración del periodo de sustitución de una operaria de la mañana no dará o quitará ningún derecho de prevalencia sobre el funcionamiento de la bolsa y el orden o alteración del mismo de la parrilla. Dicho de otra manera, un paso a la mañana ocupando un puesto de una baja IT/AT operará como un turno corrido, independientemente de que dure mucho o poco tiempo la misma, desapareciendo de la parrilla y sin posibilidad de reingreso hasta agotar la misma.

4.- La bolsa así determinada tendrá una duración de un año natural, volviéndose a abrir su configuración el 1 de abril de 2022, y finalizará el periodo de solicitud el 30/04/2022 y con otro año natural de vigencia, y así sucesivamente.

Art. 17. Jornada Ordinaria en Domingos y Festivos.

La realización de jornada ordinaria en domingos y festivos se retribuirá de acuerdo con el complemento salarial que se establece en el presente convenio.

Art. 18. Vacaciones.

Los/as trabajadores/as sujetos a las normas de este convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleven un año de servicio en la Empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la Empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador/a disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del art. 48. el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en se haya originado.

En aras a vincular de manera lógica el desarrollo de la prestación del servicio de limpieza con las necesidades reales del centro, el período de disfrute serán los meses de julio y agosto, ambos inclusive, no comenzando nunca en día libre o festivo, sin perjuicio de que el empresario y el trabajador/a puedan acordar otra fecha fuera del período citado. Para los dos meses vacacionales, julio y agosto, se establecerá un contingente de personal que disfrutará de sus vacaciones en julio y otro en agosto, siguiendo los siguientes porcentajes de manera aproximada:

- Un 40 por 100 del personal disfrutará sus vacaciones en julio.
- Un 60 por 100 del personal disfrutará sus vacaciones en agosto.

Estos porcentajes marcan un criterio básico, pudiendo ser modificados por la Dirección de la Empresa por motivos estrictamente relativos a la organización del servicio de limpieza prestado al Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, y previa comunicación y explicación al comité de empresa.

De manera excepcional, se establece el mes de septiembre como vacacional para aquellos/as trabajadores/as que quieran disfrutar su período vacacional en ese mes, pero limitado a un cupo en un número no superior a diez y para la totalidad de los tres turnos, independientemente de los porcentajes marcados en el párrafo anterior.

Como criterios generales al respecto:

- Los períodos vacacionales serán rotativos entre los meses de julio y agosto.
- El calendario vacacional se fijará y expondrá dentro del primer trimestre de cada año, conociendo el trabajador por escrito las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

Art. 19. Licencias.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B. Un día por matrimonio de hijos/as, ampliable a dos, si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- C. Por enfermedad o accidente grave, intervención quirúrgica, urgencia u hospitalización:
 - Tres días si se trata de cónyuge, hijos/as, padres y suegros/as, ampliable a uno más si el trabajador/a ha de hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si es por hermanos/as, abuelos/as, nietos/as y cuñados/as, e hijos/as políticos, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.

El trabajador/a podrá disponer de estos días, opcionalmente desde la fecha del ingreso hasta la fecha del alta hospitalaria. Estas ausencias serán en días consecutivos.

- D. Por fallecimiento:
- Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos/as, padres y suegros/as.
 - Tres días si se trata de hermanos/as, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si se trata de abuelos/as, nietos/as, cuñados/as e hijos/as políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- E. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- F. Por el tiempo indispensable cuando los/as trabajadores/as tengan que atender algún asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.
- G. El tiempo preciso para el primer examen, y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que este coincida con su jornada de trabajo.
- H. El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.
- I. Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica. Doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- J. Seis días al año para asuntos propios, no estando incluidos en ellos los días 24 y 31 de diciembre, que serán libres cada uno de ellos para el 50 por 100 de la plantilla. Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. La regulación de los mismos se acoge a lo estipulado en el Convenio Provincial.
- K. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- L. Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos/as menores de edad, o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- M. Tres días por nacimiento de nietos/as, sea dentro o fuera de la Comunidad de Madrid.
- N. Hasta treinta días al año de permiso sin retribuir, con suspensión de empleo y sueldo. Esta licencia de treinta días se podrá disfrutar también de manera fraccionada.
- O. Un día, como licencia no retribuida, en el caso de matrimonio de hermanos/as y padres.
- P. Un día cuando al trabajador se le realice una prueba médica de las consideradas como invasiva.

A los efectos de todas las licencias retribuidas previstas en el presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital estable y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante, mediante la documentación pertinente. De la misma manera, con los mismos requisitos, se equipara el matrimonio a la pareja de hecho.

Todas las licencias retribuidas previstas en el presente artículo tendrán, a todos los efectos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las licencias no comenzarán nunca en día de descanso para el trabajador, y estas no tendrán en cuenta aquellos días a los que el trabajador tuviera ya derecho previamente.

Art. 20. Excedencias.

Se distinguen los siguientes tipos de excedencias:

- **Forzosa:** En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, concediéndose por designación elección para cargo público, político o 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. En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante un contrato de interinidad.
- **Voluntaria:** Tendrá derecho a ella cualquier trabajador/a con una antigüedad en la empresa superior a un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador/a, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia disfrutado. El trabajador/a deberá solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia. Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitada otra vez dicho derecho por el mismo trabajador/a. De dicha regla general se exceptúan aquellos/as trabajadores/as que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

- Especial: El trabajador/a con una antigüedad superior a un año en el centro de trabajo tendrá derecho a la concesión de una excedencia especial de entre un mes y hasta seis meses de duración. No podrá solicitarse una nueva excedencia especial hasta que no hayan transcurrido, como mínimo seis meses desde la finalización de la anterior.
- Maternal /Paternal y para la atención de familiares: en los términos regulados en el capítulo V del presente convenio colectivo.

En todos los casos de excedencia se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Capítulo IV

Régimen Económico

Art. 21. Pago de Haberes.

El pago de haberes se efectuará 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/a al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los/as trabajadores/as de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Art. 22. Estructura Retributiva.

La estructura retributiva del convenio colectivo de la empresa "U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE" para el Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada queda fijada en base al mecanismo de incremento de un 2% anual a partir del 1 de abril de 2022 de todos los conceptos retributivos, excepto el plus Hospital. Este se irá fusionando con el salario base paulatinamente hasta desaparecer el 1 de enero de 2025. La fusión será de un 25% cada año desde el 1 de julio de 2022, hasta completar el 100% del mismo el cuarto año de convenio.

	PLUS HOSPITAL	FUSIÓN SALARIO BASE
1º año hasta 30 de junio	114,17 €	0,00 €
1º desde 1 de julio	85,63 €	28,54 €
2º año 1 enero 2023	57,09 €	57,09 €
3º año 1 enero 2024	28,54 €	85,63 €
4º año 1 enero 2025	0,00 €	114,17 €

La estructura retributiva aplicable se desarrolla en la disposición adicional segunda.

1. Salario base: El salario base será para cada categoría el fijado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo. Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata el salario. Las empresas, unilateralmente, no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez una merma en su salario. Dicho concepto se abonará en quince pagas.
2. Antigüedad: Cada trienio comenzará a abonarse desde el mismo mes en que se cumpla. Dicho concepto se abonará en quince pagas.
Pasó a ser desde 2021 un porcentaje sobre el salario base del 4% por cada trienio.
3. Plus convenio: Las empresas abonarán un plus convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa. Dicho concepto se abonará en quince pagas.
4. Plus hospitalario: Se establece un plus hospitalario para todos/as los/as trabajadores/as afectados por este convenio, según la tabla salarial anexa. Dicho concepto se abonará en 12 pagas. Este plus se irá fusionando con el salario base a partir del 1 de julio de 2022.
5. Plus domingos y festivos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus domingo y/o festivo trabajado, según tabla salarial anexa.
6. Plus Festivo Navideño para compensar el trabajo realizado los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, según tabla salarial anexa.
7. Plus de nocturnidad: los/as trabajadores/as que realicen su trabajo durante el período comprendido entre las diez de la noche y las ocho de la mañana tendrán una retribución específica consistente en un 25 por 100 sobre el salario mensual base. Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son iguales o superiores al 85 por 100 de la jornada del trabajador/a, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

Art. 23. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afecto a este convenio percibirá, en proporción a la jornada, las gratificaciones denominadas de verano o julio, Navidad y beneficios, en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad y plus de convenio.

Las fechas límite de pago para las gratificaciones extraordinarias son:

- Gratificación de verano o julio: 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.
- Gratificación de beneficios: 30 de marzo del año siguiente, excepto en aquellas empresas que vinieran prorrateando su pago a lo largo de todo el año y aquellas que así lo acuerden con los representantes de los/as trabajadores/as.

Los devengos de dichas gratificaciones serán:

- Gratificación de verano o julio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Gratificación de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Gratificación de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 24. Horas Extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 75 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de ochenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y, de hacerse, se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador/a del resumen semanal de las mismas.

La obtención de la cuantía del incremento que cada hora extraordinaria supone sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$\frac{\text{Salario total anual}}{\text{Número de horas trabajadas al año}} \times 75 \text{ por } 100$$

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el centro donde se tengan que hacer, y entre estos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas. En ningún caso podrán realizar más de nueve horas diarias y efectivas, y el exceso, de existir, se considerará hora extraordinaria.

Art. 25. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado/a, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

Capítulo V

Conciliación de la Vida Familiar y Profesional. Protección de la Maternidad

Art. 26. Maternidad/Paternidad.

A) Excedencia maternal / paternal y para atención de familiares: los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso del trabajador o la

trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

B) Suspensión y lactancia:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del E.T. la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en una licencia retribuida única de veinte días naturales continuados con el mismo fin.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del período de disfrute corresponde a la persona trabajadora.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores: En virtud de lo estipulado por la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y en línea con lo establecido por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con a disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Asimismo y asumiendo lo dictaminado en el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, sobre Medidas para favorecer la Contratación Estable y Mejorar la Empleabilidad de los Trabajadores, que modifica el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se recoge en este punto que se amplía la edad del menor a cargo que da origen al derecho, pasando la edad límite máxima de los ocho a los doce años.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora por escrito 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, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los/as trabajadores/as 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 la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

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

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que

sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro puesto compatible a su estado.

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

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

Capítulo VI

Medidas Destinadas a Promover la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Art. 27. Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Géneros.

Las partes se obligan a una observancia continua de que las condiciones laborales generales del centro salvaguarden y promuevan la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que configuran la plantilla adscrita al servicio de limpieza del Hospital de Fuenlabrada.

Expresamente, se reconocen como puntos fundamentales en los que medir la existencia de condiciones igualitarias el equilibrio en la distribución de las jornadas de trabajo totales y parciales; el tipo de contrato a celebrar medido en términos de estabilidad y su distribución entre hombres y mujeres; la subrepresentación de la mujer en las distintas categorías laborales y grupos profesionales.

Periódicamente y, en cualquier caso, a instancia de una de las partes, se celebrarán reuniones monotemáticas al respecto entre empresa y representación de los/as trabajadores/as, para evaluar la realidad del centro y la evolución de la misma a estos efectos.

Art. 28. Adscripción al Plan de Igualdad de la Empresa.

Conocida la existencia de un Plan de Igualdad confeccionado para "U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE", en este convenio se establece manifiestamente la adscripción de los/as trabajadores/as amparados por el presente convenio a lo estipulado por el Plan de Igualdad suscrito entre la Empresa y su Representación Sindical.

Capítulo VII

Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 29. 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, 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/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as 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/as 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/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.
2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario 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/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los/as delegados/as de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los/as trabajadores/as.
 - Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.
Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.
 - Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acuerdos con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.
En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.
Dicha formación se consultará previamente con los/as delegados/as de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.
4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as 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 previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.
Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores/as 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/as trabajadores/as afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a 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.
5. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:
 - 1) El empresario garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as 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, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
 - 2) Los/as trabajadores/as 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/as 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, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer

efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. Aun no teniendo el carácter de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas de mayor edad. Así, en los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Art. 30. Equipos de trabajo, Medios de Protección, Ropa de Trabajo.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los/as trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los/as 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 se procurará sea consensuada con los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. 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/as delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas entregarán gratuitamente a sus trabajadores/as, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes:

Uniforme de verano, el 31 de mayo de cada año

Uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año

Además de los uniformes, las empresas dotarán de anorak o prenda de abrigo similar a los/as trabajadores/as que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad. Dentro de la dotación de cada uniforme se incluirá calzado adecuado. Asimismo, la empresa facilitará calzado especial (limitado a una unidad por año) a los/as trabajadores/as que lo necesiten para desarrollar sus tareas, siempre previa prescripción facultativa del colegiado de la Mutua de Accidentes, y siendo su uso obligatorio en el centro de trabajo.

La empresa entregará a toda la plantilla un forro polar cada dos años.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los/as trabajadores/as y, más concretamente, con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Respecto a residuos, la empresa tendrá que facilitar contenedores para residuos orgánicos, plástico y papel, necesarios en todos los puntos intermedios, así como un camión con plataforma elevadora para su traslado, dentro del recinto del Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada.

Tal y como se ha dispuesto en las distintas Inspecciones de Trabajo llevadas sobre el particular entre el comité de empresa y la representación de la misma, se procederá al lavado del uniforme de personal operario por parte de la Empresa, con una periodicidad semanal.

Art. 31. Toxicidad, Peligrosidad, Penosidad.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas tóxicas, peligrosas o penosas que no puedan ser subsanadas, y por el tiempo que las realicen, percibirán un incremento de al menos un 20 por 100 del salario base o verán reducida su jornada en un 20 por 100 del tiempo de trabajo en el que realicen dichas tareas, a opción del trabajador. Será la jurisdicción social quien determine qué labores llevan consigo la toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Capítulo VIII

Mejoras de Carácter Social

Art. 32. Accidente de Trabajo.

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad si la viniera percibiendo, más plus de convenio y plus hospital vigente a la fecha de la baja. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducir del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Art. 33. Intervenciones Quirúrgicas u Hospitalización.

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará al trabajador/a intervenido u hospitalizado un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus convenio, más plus de hospital y nocturnidad si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

Art. 34. Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más plus convenio y plus hospital en el momento de la baja, a partir del cuarto día de la baja en IT. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en todos los procesos por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral, se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el cuarto día de la baja.

Solo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador/a tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, los/as trabajadores/as tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base, antigüedad, plus convenio, plus hospitalario y nocturnidad.

Así mismo, resulta obligatorio realizar reconocimientos tales como la vacunación (incluida la gripe, hepatitis A, B, tétanos) de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los/as trabajadores/as contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, y el Decreto 83/1999, de 3 de junio, de la Comunidad de Madrid, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo. El reconocimiento médico y las distintas vacunaciones se realizarán en el mes de octubre, como período sanitario más adecuado para las mismas.

Art. 35. Devengo de gratificaciones extraordinarias a consecuencia de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral.

Cuando se produzca la primera y segunda bajas por enfermedad común o accidente no laboral dentro de cada semestre natural, estos dos primeros períodos de incapacidad temporal derivado de dichas contingencias no se deducirán del devengo de la gratificación extraordinaria que corresponda al semestre de que se trate. Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo semestre no darán derecho a la percepción de la parte proporcional de la gratificación que corresponda a dicho período. Respecto de la paga de beneficios, el devengo de esta gratificación extraordinaria solo quedará afectado a partir de la quinta baja producida en el período anual de referencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la fecha del alta médica derivada de este proceso de enfermedad, aunque dicha alta se produzca en año natural distinto.

A los efectos de lo regulado en este artículo, se tendrá en cuenta la fecha de inicio de cada baja, con independencia de que el proceso de incapacidad laboral finalice en fecha posterior al período de devengo de cada paga extraordinaria.

Art. 36. Guarderías y Escuelas Infantiles.

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles de 25,94 euros/mes, cuyo importe se irá incrementando con la subida que se pacte para la estructura retributiva de este convenio. Será requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación a que da derecho tal ayuda.

Art. 37. Jubilación Parcial.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del sistema de Seguridad Social, junto con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, sobre medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de

los/as trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, podrán acceder a la jubilación parcial los/as trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación sobre 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 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 de contrato de trabajo prevista en la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos. En todo caso, y observando lo establecido por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, los porcentajes irán desde un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100; la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, y todo ello conforme al artículo 166 de la Ley de la Seguridad Social modificado por el anteriormente mencionado Real Decreto Ley 5/2013.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador/a antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

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

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador/a 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/a que se jubila parcialmente. La duración de ese contrato será indefinida.

La jornada del trabajador/a relevista será la que venía prestando el trabajador/a jubilado/a en la parte dejada vacante por este.

Los/as trabajadores/as jubilados/as parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los/as trabajadores/as contratados/as para sustitución de vacaciones.

Art. 38. Jubilación a los Sesenta y Cuatro Años.

Derogado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del sistema de Seguridad Social.

Capítulo IX**Derechos de Representación Colectiva de los/as Trabajadores/as****Art. 39. Representación de los/as Trabajadores/as.**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, es decir, a través del comité de empresa y de las Secciones Sindicales, como mínimo, con los siguientes derechos:

- Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.
- Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios, habilitado por la empresa, comunicados de carácter laboral y sindical.
- Requerir a la empresa para que exponga en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo vigente de aplicación, y a recibir cada mes copia de los modelos TC1 y TC2 de cuotas de cotización a la Seguridad Social liquidadas por la empresa.

- d) Cada Sección Sindical podrá globalizar el total de las horas sindicales que correspondan a sus miembros, de forma que constituyan una bolsa anual de horas sindicales que será gestionada por la propia Sección.
- e) La empresa pondrá a disposición del Comité y de las Secciones Sindicales unos locales adecuados para el desempeño de sus funciones, con los medios materiales necesarios para poder desarrollar su labor en el mismo, que entre otros serán: Ordenador de configuración actual 2022 y todo el “software” necesario actualizado a 2022, impresora, fotocopidora, fax, teléfono, conexión a Internet, mobiliario, armarios, archivadores y el correspondiente material fungible.

Los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito anual retribuido para tiempo de asambleas informativas estipulado en tres horas al año. Este crédito horario no podrá coincidir en más de media hora diaria con la jornada laboral.

Para el caso expreso de la negociación del convenio colectivo de la empresa “U.T.E. Ilunion Limpieza y Medio Ambiente-Ilunion Cee Limpieza y Medio Ambiente” para el Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, y solo para ese supuesto, el total de crédito horario anual retribuido se amplía a diez horas, también observando la regla de coincidencia con la jornada laboral expresada en el párrafo anterior.

Capítulo X

Régimen Disciplinario

Art. 40. Régimen de Faltas y Sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los/as compañeros/as de trabajo, se considerará falta grave o muy grave, a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los/as compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercute de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso sexual y/o moral o psicológico.
- f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador/a consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.

4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los/as trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

5. Procedimiento sancionador:

- 1) En las faltas graves o muy graves, la empresa dará traslado a los representantes legales de los/as trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado.
En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los/as trabajadores/as o a los/as delegados/as sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador/a perteneciera; del mismo modo, cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, será preceptiva la audiencia a los/as delegados/as sindicales, si los hubiere.

- 2) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
 - 3) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los/as trabajadores/as dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.
6. Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ámbito de Aplicación

En referencia al Ámbito de Aplicación personal referido en el artículo 3 del presente convenio colectivo de la empresa "U.T.E. ILUNION LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE-ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE" para el centro Ente Público Hospital Universitario de Fuenlabrada, en esta disposición adicional se vienen a reflejar dos excepciones en cuanto a la universalidad de aplicación aludida en el mencionado artículo 3:

- No queda recogido dentro del ámbito del presente convenio colectivo el Centro de Especialidades "El Arroyo" que, inserto dentro del mismo lote administrativo de contratación, no obstante mantendrá su propio marco regulatorio.
- También quedan fuera del ámbito de aplicación, en cuanto a condiciones de jornada laboral recogidas en el presente convenio colectivo, las excepciones al mismo que ya lo fueran a fecha de 1 de octubre de 2012, manteniéndose las mismas salvo pacto en contrario entre las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Estructura Retributiva

Tal y como se recogía en el artículo 22, el mecanismo de estructura retributiva de este convenio colectivo queda establecido, de manera general, en la aplicación a los conceptos retributivos del 2% porcentual excepto en el Plus hospital hasta su extinción.

ANEXO I

Se adjunta la tabla salarial para el año 2021:

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2021

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	822,53 €	32,90 €	187,40 €	114,17 €	1.124,10 €	1.009,93 €	16.518,99 €
V	Peón Especializado	832,32 €	33,29 €	188,56 €	114,17 €	1.135,05 €	1.020,88 €	16.683,24 €
V	Especialista	921,19 €	36,85 €	192,04 €	114,17 €	1.227,40 €	1.113,23 €	18.068,49 €
III	Responsable Equipo	832,32 €	33,29 €	188,56 €	114,17 €	1.135,05 €	1.020,88 €	16.683,24 €
III	Encargado Grupo	921,19 €	36,85 €	192,04 €	114,17 €	1.227,40 €	1.113,23 €	18.068,49 €
III	Encargado General	1.105,84 €	44,23 €	201,72 €	159,14 €	1.466,70 €	1.307,56 €	21.523,08 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	40,32 €
Plus Navideño	60 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2022
 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2022

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	822,53 €	32,90 €	187,40 €	114,17 €	1.124,10 €	1.009,93 €	16.518,99 €
V	Peón Especializado	832,32 €	33,29 €	188,56 €	114,17 €	1.135,05 €	1.020,88 €	16.683,24 €
V	Especialista	921,19 €	36,85 €	192,04 €	114,17 €	1.227,40 €	1.113,23 €	18.068,49 €
III	Responsable Equipo	832,32 €	33,29 €	188,56 €	114,17 €	1.135,05 €	1.020,88 €	16.683,24 €
III	Encargado Grupo	921,19 €	36,85 €	192,04 €	114,17 €	1.227,40 €	1.113,23 €	18.068,49 €
III	Encargado General	1.105,84 €	44,23 €	201,72 €	159,14 €	1.466,70 €	1.307,56 €	21.523,08 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	40,32 €
Plus Navideño	60 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2022
 1 de abril de 2022 a 30 de junio de 2022

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	838,98 €	33,56 €	191,15 €	114,17 €	1.144,30 €	1.030,13 €	16.821,97 €
V	Peón Especializado	848,97 €	33,96 €	192,33 €	114,17 €	1.155,47 €	1.041,30 €	16.989,50 €
V	Especialista	939,61 €	37,58 €	195,88 €	114,17 €	1.249,66 €	1.135,49 €	18.402,46 €
III	Responsable Equipo	848,97 €	33,96 €	192,33 €	114,17 €	1.155,47 €	1.041,30 €	16.989,50 €
III	Encargado Grupo	939,61 €	37,58 €	195,88 €	114,17 €	1.249,66 €	1.135,49 €	18.402,46 €
III	Encargado General	1.127,96 €	45,12 €	205,75 €	159,14 €	1.492,85 €	1.333,71 €	21.915,35 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	41,13 €
Plus Navideño	61,20 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2022
 1 de julio de 2022 a 31 de diciembre de 2022

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	867,52 €	34,70 €	191,15 €	85,63 €	1.144,30 €	1.058,67 €	16.907,59 €
V	Peón Especializado	877,51 €	35,10 €	192,33 €	85,63 €	1.155,47 €	1.069,84 €	17.075,12 €
V	Especialista	968,15 €	38,73 €	195,88 €	85,63 €	1.249,66 €	1.164,03 €	18.488,08 €
III	Responsable Equipo	877,51 €	35,10 €	192,33 €	85,63 €	1.155,47 €	1.069,84 €	17.075,12 €
III	Encargado Grupo	968,15 €	38,73 €	195,88 €	85,63 €	1.249,66 €	1.164,03 €	18.488,08 €
III	Encargado General	1.167,75 €	46,71 €	205,75 €	119,36 €	1.492,86 €	1.373,50 €	22.034,84 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	41,13 €
Plus Navideño	61,20 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2023
 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	913,41 €	36,54 €	194,97 €	57,09 €	1.165,47 €	1.108,38 €	17.310,81 €
V	Peón Especializado	923,60 €	36,94 €	196,18 €	57,09 €	1.176,86 €	1.119,77 €	17.481,70 €
V	Especialista	1.016,06 €	40,64 €	199,80 €	57,09 €	1.272,95 €	1.215,86 €	18.922,91 €
III	Responsable Equipo	923,60 €	36,94 €	196,18 €	57,09 €	1.176,86 €	1.119,77 €	17.481,70 €
III	Encargado Grupo	1.016,06 €	40,64 €	199,80 €	57,09 €	1.272,95 €	1.215,86 €	18.922,91 €
III	Encargado General	1.230,90 €	49,24 €	209,87 €	79,57 €	1.520,34 €	1.440,77 €	22.566,39 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	41,96 €
Plus Navideño	62,43 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2024
 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	PLUS HOSPITAL	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	960,22 €	38,41 €	198,87 €	28,54 €	1.187,63 €	1.159,09 €	17.728,82 €
V	Peón Especializado	970,61 €	38,82 €	200,10 €	28,54 €	1.199,25 €	1.170,71 €	17.903,13 €
V	Especialista	1.064,92 €	42,60 €	203,79 €	28,54 €	1.297,25 €	1.268,71 €	19.373,17 €
III	Responsable Equipo	970,61 €	38,82 €	200,10 €	28,54 €	1.199,25 €	1.170,71 €	17.903,13 €
III	Encargado Grupo	1.064,92 €	42,60 €	203,79 €	28,54 €	1.297,25 €	1.268,71 €	19.373,17 €
III	Encargado General	1.295,30 €	51,81 €	214,07 €	39,79 €	1.549,16 €	1.509,37 €	23.117,98 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	42,80 €
Plus Navideño	63,68 €

ESTRUCTURA SALARIAL HOSPITAL FUENLABRADA. TABLA SALARIAL 2025
 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD/ TRIENIO	PLUS CONVENIO	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
V	Limpiador	1.007,96 €	40,32 €	202,85 €	1.210,81 €	1.210,81 €	18.162,17 €
V	Peón Especializado	1.018,56 €	40,74 €	204,10 €	1.222,66 €	1.222,66 €	18.339,96 €
V	Especialista	1.114,76 €	44,59 €	207,87 €	1.322,63 €	1.322,63 €	19.839,40 €
III	Responsable Equipo	1.018,56 €	40,74 €	204,10 €	1.222,66 €	1.222,66 €	18.339,96 €
III	Encargado Grupo	1.114,76 €	44,59 €	207,87 €	1.322,63 €	1.322,63 €	19.839,40 €
III	Encargado General	1.361,00 €	54,44 €	218,35 €	1.579,34 €	1.579,34 €	23.690,16 €

PLUSSES FIJOS	
Plus Festivo	43,66 €
Plus Navideño	64,96 €

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se acuerda que, en el caso de tener conocimiento de futuras ampliaciones de superficie en el Hospital, la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores de esta circunstancia, y antes de su implantación informará sobre la nueva organización del servicio de limpieza.

(03/25.364/22)

