

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 9 de mayo 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 Asociación Colegio de Huérfanos de Ferrovianos (código número 28103291012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Asociación Colegio de Huérfanos de Ferrovianos, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 9 de febrero de 2022, 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 9 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO COLEGIO DE HUÉRFANOS DE FERROVIARIOS**TÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1***Objeto*

El presente Convenio Colectivo, suscrito entre la Dirección de la **ASOCIACIÓN COLEGIO DE HUÉRFANOS DE FERROVIARIOS (en adelante Asociación CHF)** y la Representación Legal de los trabajadores constituida por sus Delegados de personal, tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la citada Empresa y los trabajadores pertenecientes a su plantilla e incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, siendo expresión de los acuerdos libremente pactados y aceptados por las partes.

Artículo 2*Ámbito territorial*

Los preceptos y normas que componen el texto íntegro del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la **Asociación CHF** que presten sus servicios en el centro o centros de trabajo en los que haya representación legal unitaria de los trabajadores.

Artículo 3*Ámbito personal*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo el personal en régimen de contratación laboral que presten sus servicios en y para el centro o centros de trabajo enumerados en el artículo anterior.

Quedan excluidos expresamente del ámbito personal del presente Convenio los trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa designados libre y discrecionalmente por la Dirección de ésta.

Artículo 4*Vigencia y duración*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años; entrando en vigor el día 1 de enero de 2022, y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente, de año en año, si antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la finalización del período de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones a la mayor brevedad posible.

Artículo 5*Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TÍTULO II**Contratación****Artículo 6***Contratación*

En cuanto a las modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Todos los contratos que se concierten por la empresa para atender las circunstancias de la producción, contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses. Si se suscribe por un período inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez y sin que exceda del período máximo.

Asimismo, con carácter específico y no excluyente, en los centros de trabajo dedicados a la actividad de Residencias de tercera edad y/o centros de día, la empresa podrá utilizar esta modalidad de contratación, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

Artículo 7

Período de prueba

Los períodos de prueba estarán determinados de la siguiente forma:

- Grupo técnico Nivel 1: Cuatro meses.
- Grupo técnico Nivel 2: Tres meses.
- Operativo Nivel 1: Dos meses.
- Operativo Nivel 2: Treinta días laborables.
- Operativo Nivel 3: Quince días laborables.

Artículo 8

Ceses

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, al menos, con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo técnico Nivel 1: Dos meses.
- Grupo técnico Nivel 2: Un mes.
- Operativo Nivel 1: Veinte días.
- Operativo Nivel 2: Quince días.
- Operativo Nivel 3: Quince días.

La falta del preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación al trabajador, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

TÍTULO III

Jornada y tiempos de descanso

Artículo 9

Jornada

La jornada efectiva de trabajo para todos los trabajadores afectados por el Convenio será de 1.732 horas anuales.

La jornada efectiva de trabajo se podrá distribuir irregularmente según la demanda de cada puesto en su centro de trabajo, pudiendo darse en algunos centros jornadas anuales inferiores a las fijadas en el párrafo anterior y sin que ello suponga, desde la aplicación del presente Convenio, derecho adquirido alguno.

La jornada de trabajo podrá realizarse en régimen de turnos o de jornada partida y se respetará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el régimen de jornada que los trabajadores vengan realizando.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dentro de la facultad organizativa de la empresa, ésta podrá establecer, cuando así lo requieran las características del puesto de trabajo, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que, por la naturaleza de su puesto realicen el trabajo en régimen de turnos, no podrán estar en turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o, en el caso de que haya sido contratado específicamente para la realización de su trabajo en turno de noche.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos que no será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 10

Calendario laboral

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario.

Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de los trabajadores/as separados/as o divorciados/as por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de los mismos.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, requerirá el consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, o el de los representantes legales de los trabajadores; excepto en aquellos supuestos en los que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones del citado calendario.

Artículo 11

Descanso semanal

En la práctica totalidad de los centros de trabajo de la empresa, por las características de la actividad y los servicios que se prestan en los mismos de atención a usuarios de tercera edad, estudiantes y huéspedes, se viene realizando el trabajo en régimen de turnos.

De conformidad con lo anterior, y tal como se ha venido estableciendo con el acuerdo de la empresa y los trabajadores afectados, en dichos centros el régimen de descansos lo es con carácter rotativo; y, en su caso, acumulables por períodos superiores a una semana, y siempre con respeto a los descansos legalmente previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el interés preferente del cumplimiento de los servicios que presta la empresa lo requiera, la anterior regulación podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o del trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 12

Horas extraordinarias

La empresa manifiesta su voluntad de no recurrir a la realización de horas extraordinarias como mecanismo preferente de organización del trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que por razones de ausencias imprevistas, cambios de turno, bajas por incapacidad, u otras circunstancias de carácter similar, sea necesaria la realización de horas extras, éstas lo serán por el tiempo indispensable para proceder a la incorporación de un trabajador que cubra esas incidencias. En estos casos, dichas horas extras serán abonadas con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Artículo 13
Vacaciones

El periodo de vacaciones será retribuido. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, preferentemente ininterrumpidos, que deberán disfrutarse dentro del año natural.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; el criterio será rotativo.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de tal forma que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Artículo 14
Licencias

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, 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* que, a opción del trabajador, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
- b) Dos días en los casos de *nacimiento de hijos, enfermedad o accidente grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento* de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
 Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad en la que se encuentre su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador y autorización de la empresa, descontándose de vacaciones. Este supuesto también se extenderá a las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro de parejas de hecho.
 El cómputo del permiso al que se refiere este apartado se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en un día no laborable para el trabajador, a excepción de que éste sea un día de vacaciones.
- c) Un día por *traslado del domicilio habitual*.
- d) Por el tiempo indispensable para el *cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal*. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
 En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar *funciones sindicales o de representación del personal*, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por *matrimonio de padres, hijos o hermanos*, que se descontará de vacaciones.
- g) Cinco días anuales para *asuntos propios*, previa comunicación con un mínimo de cinco días, salvo urgencias acreditadas, a descontar de vacaciones o salario, a opción del trabajador. En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia del trabajador no podrá superar cinco días consecutivos en total.
- h) Quien por *razones de guarda legal* tenga a su cuidado directo algún menor de la edad que establezca, a estos efectos, el Estatuto de los Trabajadores o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida o tenga a su cuidado directo a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres naturales y políticos), tendrá derecho al principio o final de la jornada de trabajo, y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- i) De conformidad con el *artículo 26.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales*, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) *Exámenes*: por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a preavisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- k) Por el tiempo indispensable durante un máximo de tres veces al año en el supuesto de consulta de médico especialista o para realizar pruebas diagnósticas. Para ello, será necesario un preaviso de, al menos, cinco días de antelación, salvo razones de urgencia que deberán acreditarse por el/la trabajador/a.
- l) Por el tiempo indispensable para acudir el/la trabajador/a a un tratamiento de rehabilitación o terapéutico que sea prescrito por la Mutua Laboral dentro de un proceso de diagnóstico de enfermedad o accidente de trabajo.
- m) Por el tiempo indispensable durante un máximo de dos veces al año para acompañar al hijo/a menor de edad a consulta médica del especialista. Para ello, será necesario un preaviso de, al menos, cinco días de antelación, salvo razones de urgencia que deberán acreditarse por el/la trabajador/a.

Cualquier otra ausencia distinta a las reguladas en los apartados anteriores conllevará, en todo caso, el correspondiente descuento de salario.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15

Categorías Profesionales

Las categorías laborales son las siguientes:

- **T1 TÉCNICO NIVEL 1**: Abogado/a, Arquitecto/a, Economista, Médico/a, Ingeniero/a, etc.
- **T2 TÉCNICO NIVEL 2**: Enfermera/o, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, etc.
- **O1 OPERATIVO NIVEL 1**: Recepcionista, Contable/Administrativo, Cajero, Gobernante/a, etc.
- **O2 OPERATIVO NIVEL 2**: Gerocultor/a, Oficial de Oficio, Cocinero/a, Vigilante nocturno, etc.
- **O3 OPERATIVO NIVEL 3**: Limpiador/a, Lavandera/o, Portero, Auxiliar cocina, etc.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, el Técnico Nivel 1 cotizará por el grupo 1; el Técnico Nivel 2 por el grupo 2; el Operativo Nivel 1 y Nivel 2 cotizarán por el grupo 5; y el de Nivel 3 por el grupo 6.

Artículo 16

Movilidad funcional y geográfica

Dentro de la facultad organizativa de la empresa, ésta utilizará la movilidad funcional y geográfica de conformidad con los siguientes criterios:

- a) La *movilidad funcional*, entre grupos (Técnicos y Operativos) y entre los distintos niveles de ellos, la realizará la empresa sin más trámite que la comunicación escrita a los afectados, y sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
Dicha movilidad funcional se ajustará a la regulación del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
Y se realizará, en primer lugar, entre los trabajadores del mismo nivel; en segundo lugar, entre los trabajadores del nivel inmediatamente inferior o superior, según el caso, del mismo grupo; en tercer lugar, entre los trabajadores del siguiente nivel; y en última instancia entre los trabajadores de distinto grupo.
- b) La *movilidad geográfica entre centros de trabajo de una misma provincia*, se efectuará sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador afectado con una antelación al menos de 2 días laborables.
- c) La *movilidad geográfica entre centros de trabajo de distinta provincia* se efectuará preferentemente de forma voluntaria y, en su defecto, en los términos previstos por las leyes.

Artículo 17*Ascensos y provisión de vacantes*

Los ascensos se efectuarán conforme a las siguientes normas:

Las vacantes que se produzcan en cada Nivel de cada centro serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador viniese realizando funciones de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo superior más de seis meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para instar la convocatoria al objeto de cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con treinta días, al menos, de antelación.

TÍTULO V**Sistema retributivo****Artículo 18***Estructura salarial*

Los conceptos salariales del Convenio serán los de **Salario Base** (Anexo I) y **Antigüedad** (Anexo II). La Antigüedad se percibirá por trienios, con un límite de nueve.

Las diferencias que pudieran existir entre la retribución de cada uno de los trabajadores y la aplicación de las tablas salariales de 2004 se recogerán en un concepto retributivo individual denominado "**Plus Personal**", cuyo importe quedará congelado.

No existirán otros conceptos salariales que los fijados anteriormente y el correspondiente a otro denominado "**Variable por objetivos**", que la empresa voluntaria y discrecionalmente podrá fijar en el grupo de Técnicos de forma individual y en el de Operativos, de forma colectiva.

Artículo 19*Revisión salarial*

En el año 2022, el incremento en Tablas Salariales (Salario Base y Antigüedad) será del 2,5 %.

En el año 2023, el incremento en Tablas Salariales (Salario Base y Antigüedad) será del 2,5 %.

En el año 2024, el incremento en Tablas Salariales (Salario Base y Antigüedad) será del 2,5 %.

Artículo 20*Pagas Extras*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo anual, equivalentes a una mensualidad de salario base, antigüedad y plus personal; la primera con devengo del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y la segunda del 1 de enero al 31 de diciembre. Dichas pagas se harán efectivas junto a la mensualidad de los meses de junio y de diciembre, respectivamente.

Artículo 21*Plus de nocturnidad*

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:
Incremento valor hora nocturna:

$$\frac{\text{Salario base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

En caso de que un trabajador preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

En los casos del mes de vacaciones, incapacidad temporal y días de libranza, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos días trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Artículo 22

Manutención

Los trabajadores/as tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios y que coincidan con horarios de comida o cena, la manutención.

A opción de la empresa, dicha manutención podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 52,00 euros mensuales, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos los que no elaboran comida y/o no tengan servicios de restaurante.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones e incapacidad temporal.

Artículo 23

Plus de asistencia

El/la trabajador/a con, al menos tres años de antigüedad en la empresa, podrá percibir este complemento con un importe máximo anual de 398,00 €/brutos en 2022, 408,00 €/brutos en 2023 y 418,00 €/brutos en 2024.

El devengo de este complemento será semestral y con un importe máximo de 199,00 €/brutos en 2022, de 204,00 €/brutos en 2023 y de 209,00 €/brutos en 2024, en cada uno de los siguientes períodos: del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dicho devengo se producirá exclusivamente cuando el/la trabajador/a haya realizado íntegramente su jornada diaria de trabajo durante la totalidad de los días laborables que en cada uno de esos períodos semestrales le corresponda trabajar según su calendario-horario laboral.

Se considerará igualmente cumplida la condición establecida en el párrafo anterior cuando el/la trabajador/a se ausente por alguna de las siguientes causas justificadas y, en su caso, durante el número máximo de días que se establece a continuación:

1. Ausencia por incapacidad temporal por accidente de trabajo, siendo preceptivo que se haya emitido un parte de baja por la Mutua Laboral.
2. Ausencia por las licencias reguladas en los apartados e), f) y g) del Artículo 14 del Convenio.
3. Ausencia en caso de fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad.
4. Ausencia por incapacidad temporal por enfermedad común, siendo preceptivo que se haya emitido un parte de baja médica por el Sistema Público Nacional de Salud o por la Mutua Laboral, o por las licencias retribuidas del Artículo 14 del Convenio no especificadas anteriormente. Las ausencias por las causas recogidas en este punto no podrán superar el límite máximo y único de cuatro días cada semestre. En el supuesto de que se supere este límite, el importe semestral del complemento será de un 75% del fijado en el segundo párrafo si son cinco los citados días de ausencia, un 50% del fijado en el segundo párrafo si son seis y un 25% del fijado en el segundo párrafo si son siete, no percibiéndose cantidad alguna si son más de siete días en el semestre.

El pago del complemento se efectuará en el mes de julio de cada año en el caso de que aquél se haya devengado en el primer semestre natural del año y en el mes de enero del año siguiente en el caso del devengo del mismo en el segundo semestre.

Este plus no se incluirá en el complemento por incapacidad temporal.

Artículo 24
Premio de vinculación

Cuando un trabajador comprendido entre los cincuenta y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un trabajador de sesenta o más años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base y la antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

MENSUALIDADES A PERCIBIR EN FUNCION DE LA EDAD

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	50 A 59	60	61	62	63	64	65 O MÁS
10	7	7	6	5	4	3	2
15	8	8	7	6	5	4	3
20	9	9	8	7	6	5	4
25	10	10	9	8	7	6	5
30	11	11	10	9	8	7	6
35	12	12	11	10	9	8	7
40	13	13	12	11	10	9	8
45	14	14	13	12	11	10	9
50	15	15	14	13	12	11	10

TÍTULO VI
Condiciones sociales
Artículo 25
Gratificación por matrimonio

A los/as trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea, como mínimo, de cuatro años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 789,63 euros, con la condición de que, si causa baja voluntaria el trabajador/a antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda.

Artículo 26
Seguro de vida e invalidez permanente

En caso de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez del/la trabajador/a, la empresa abonará a éste o a sus causahabientes la cantidad de 16.756 euros. A tal efecto, la empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo, que garantizará a todos sus trabajadores, desde el momento del alta en la empresa, la percepción de la cuantía señalada, para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para su profesión habitual.

Artículo 27
Trabajadores/as con hijos menores

Lo/as trabajadores/as que fuesen indefinidos el 1 de enero de 2019 y que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a dos años se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo.
- Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- No trabajarán los días festivos.

Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea por situación "de hecho" o estado civil de adopción.

Lo/as trabajadores/as con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, al comienzo o final de la misma, a su elección.

Lo/as trabajadores/as que, teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Artículo 28

Natalidad

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, los padres del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 599,27 euros por cada uno de ellos, con la condición de que, si causa baja voluntaria, el/la trabajador/a dentro de los seis meses a contar desde el hecho causante no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, dicho premio sólo afectará a un trabajador. En este caso, para que se produzca el descuento, deberían causar baja voluntaria los dos.

Artículo 29

Ropa de trabajo y calzado

Cuando la empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrá la obligación de facilitarla a su cargo.

A estos efectos la empresa entregará a lo/as trabajadore/as indefinidos, durante los dos primeros meses del año, dos equipamientos completos de ropa de trabajo y uno de calzado al personal que preste servicios socio-sanitarios (Médico, ATS, Fisioterapeuta, Terapeuta y Auxiliares de Geriátrica), así como al personal de servicios generales (Mantenimiento, Limpieza y Lavadero). A la entrega de estos equipamientos lo/as trabajadore/as devolverán a la empresa uno de los del año anterior; que, en su caso, serán los que se facilitarán a los trabajadores contratados con carácter temporal.

Igualmente, la empresa entregará, anualmente, las siguientes prendas de trabajo:

- Al personal de Vigilancia Nocturna: dos pantalones, dos camisas, una corbata, un par de zapatos y, cuando sea preciso, una prenda de abrigo.
- Al personal de Recepción del Hotel La Estación de Luanco y de la Residencia Antonio Gistau: dos pantalones, dos camisas, por cada temporada de verano e invierno, una americana o chaqueta de punto, un par de zapatos y, en el caso del personal masculino, una corbata.
- Al personal de Recepción de la Residencia Rafael Alberti y de la Residencia Pablo Neruda: dos pantalones, dos camisas, un jersey o una chaqueta de punto, una corbata y un par de zapatos.

Artículo 30

Incapacidad temporal

La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica, y desde el quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los cuatro primeros días en caso de enfermedad común.

Si a un/a trabajador/a dentro de los cuatro primeros días de incapacidad temporal, le coincidieran alguno de sus días libres, máximo dos, no se efectuará el descuento sobre dichos días de coincidencia.

A los solos efectos del no abono de los cuatro primeros días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se realizará de acuerdo con la retribución mensual del trabajador, excluidas las pagas extraordinarias.

En todo caso, el trabajador podrá optar por recuperar estos días con su correspondiente abono, trabajándolos en el momento en el que la empresa así lo necesite.

Artículo 31*Jubilación*

Para los supuestos de jubilación parcial anticipada las partes se someterán a la regulación establecida en los apartados 6 y 7 del Artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lo/as trabajadore/as deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad o la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social y que les resulte de aplicación por sus condiciones de cotización, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos. En todo caso, también será requisito indispensable que la empresa realice simultáneamente la contratación de un nuevo trabajador o la transformación de un contrato temporal en indefinido.

Artículo 32*Excedencias especiales*

Lo/as trabajadore/as fijos con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de tres años. Cuando dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Dicha situación de excedencia no podrá ser superior a tres años, contados desde la fecha del hecho causante.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la comunidad autónoma del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias no computarán antigüedad alguna, salvo la del apartado a), en la que se computará la antigüedad en la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social, salvo que por disposición legal se establezca lo contrario.

La solicitud para reintegrarse en la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Artículo 33***Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género***

DERECHO PREFERENTE A OCUPAR OTRO PUESTO DE TRABAJO QUE LA EMPRESA TENGA VACANTE

Cuando una trabajadora sea víctima de violencia de género y como consecuencia de la misma se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que no hubiera vacante en el mismo grupo profesional o categoría equivalente, la empresa podría valorar y ofrecer a la trabajadora, para su aceptación, el cambio de categoría de la trabajadora a otra con funciones similares o a una categoría inferior.

El traslado de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

DERECHO A DECIDIR UNILATERALMENTE LA SUSPENSIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género, que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, puede decidir unilateralmente la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo y con una duración que no podrá superar los 6 meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18.

Durante el período de suspensión por esta causa la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral

Artículo 34

Principios generales

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia.

Artículo 35

Reconocimientos médicos

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la legislación vigente en esta materia; en todo caso, la frecuencia de los mismos será, como mínimo, de una vez al año.

TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 36

Créditos de los representantes legales de los trabajadores

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores: 19 horas.
- De 51 a 100: 26 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 29 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 34 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 39 horas.
- De 751 en adelante: 44 horas.

En cualquier caso deberá ser comunicada previamente a la empresa la utilización del crédito horario.

Artículo 37

Funciones de los representantes legales de los trabajadores

Los representantes legales de lo/as trabajadore/as tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IX
Comisión Paritaria

Artículo 38*Constitución*

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Artículo 39*Composición, funciones y procedimiento*

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes del convenio.

Será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo afectados.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en la sede social de la empresa, Calle Pirineos, número 55 (28040 Madrid).

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas. Y los acuerdos deberán ser adoptados por unanimidad.

Artículo 40*Solución extrajudicial de conflictos*

La solución de los conflictos de carácter general que afecten a lo/as trabajador/as y la empresa en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, 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 en su Reglamento.

Asimismo, las discrepancias que, en aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión paritaria deberán solventarse 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

En relación con los llamados *Pactos del 82* que afectan a determinado/as trabajador/as y en lo que no se contraponga a lo pactado en este Convenio colectivo, se les respetará a título personal.

Lo/as trabajador/as a los que resultan de aplicación los citados *Pactos del 82* son los siguientes:

- D. Félix Elvira Rodero.
- D^a. Isabel García Peña.
- D^a. M^a del Rosario Gómez Peña.
- D^a. Virtudes Lezcano Martín.
- D^a. Isabel Miguel Polo.
- D^a. M^a Belén Paniagua Lozano.

Segunda

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, a lo/as trabajadores de la empresa, que se han relacionado nominativamente en la misma, afectados por los denominados *Pactos del 82*, no les será de aplicación lo regulado en el *artículo 28* de este convenio respecto del calzado, por cuanto ya tienen compensado económicamente en su Plus Personal el módulo de calzado, que dichos Pactos contemplaban.

Tercera

Con carácter exclusivo y extintivo, a lo/as trabajador/as que, en su momento, venían regulándose por el extinto III Convenio de la Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, y que son los que seguidamente se relacionan, no les resultará de aplicación la regulación contenida en el *artículo 30* del presente convenio en cuanto a la Incapacidad Temporal.

Siendo sustituida dicha regulación por la siguiente: *“En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad.”*

Los trabajadores a los que afectará la regulación de esta Disposición Transitoria son los siguientes:

- D^a. M^a Paloma Díaz Bonilla.
- D. Félix Elvira Rodero.
- D^a. Isabel García Peña.
- D^a. M^a del Rosario Gómez Peña.
- D^a. Virtudes Lezcano Martín.
- D^a. Isabel Miguel Polo.
- D^a. M^a Belén Paniagua Lozano.
- D^a. Aída Pizarro Caballero.
- D. Luis Miguel Romero Fernández.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

ANEXO I
SALARIO BASE AÑO 2022

GRUPO	NOMBRE	EUROS ANUALES
T1	TÉCNICO NIVEL 1	29.034,40
T2	TÉCNICO NIVEL 2	21.049,94
O1	OPERATIVO NIVEL 1	18.146,51
O2	OPERATIVO NIVEL 2	16.694,79
O3	OPERATIVO NIVEL 3	14.517,21

ANEXO II
ANTIGÜEDAD 2022

Nº	AÑOS	EUROS ANUALES
1	3	435,51
2	6	871,04
3	9	1.306,55
4	12	1.742,07
5	15	2.177,58
6	18	2.613,09
7	21	3.048,62
8	24	3.484,13
9	27	3.919,64

ANEXO I
SALARIO BASE AÑO 2023

GRUPO	NOMBRE	EUROS ANUALES
T1	TÉCNICO NIVEL 1	29.760,26
T2	TÉCNICO NIVEL 2	21.576,19
O1	OPERATIVO NIVEL 1	18.600,17
O2	OPERATIVO NIVEL 2	17.112,16
O3	OPERATIVO NIVEL 3	14.880,14

ANEXO II
ANTIGÜEDAD 2023

Nº	AÑOS	EUROS ANUALES
1	3	446,40
2	6	892,81
3	9	1.339,21
4	12	1.785,62
5	15	2.232,02
6	18	2.678,42
7	21	3.124,83
8	24	3.571,23
9	27	4.017,63

ANEXO I
SALARIO BASE AÑO 2024

GRUPO	NOMBRE	EUROS ANUALES
T1	TÉCNICO NIVEL 1	30.504,27
T2	TÉCNICO NIVEL 2	22.115,59
O1	OPERATIVO NIVEL 1	19.065,17
O2	OPERATIVO NIVEL 2	17.539,96
O3	OPERATIVO NIVEL 3	15.252,14

ANEXO II
ANTIGÜEDAD 2024

Nº	AÑOS	EUROS ANUALES
1	3	457,56
2	6	915,13
3	9	1.372,69
4	12	1.830,26
5	15	2.287,82
6	18	2.745,38
7	21	3.202,95
8	24	3.660,51
9	27	4.118,07

(03/9.872/22)

