JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: I.S.S. Facility Services (Servicio Limpieza Hospital Costa del Sol).
Expediente: 29/01/0117/2013.
Fecha: 13 de junio de 2013.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29008262012010.

Visto el texto del convenio colectivo (código 29008262012010) del expediente REGCON 29/01/0117/2013, presentado con fecha 21 de mayo de 2013 de la empresa I.S.S. Facility Services (Servicio Limpieza Hospital Costa del Sol), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.
3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ISS FACILITY SERVICES, SOCIEDAD ANÓNIMA QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL COSTA DEL SOL DE MARBELLA

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

El presente convenio colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa ISS Facility Services, Sociedad Anónima, concesionaria del servicio de limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella y los trabajadores de ésta que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo, sea cual sea su modalidad contractual.

En el supuesto de subrogación de empresa o contratos, el convenio será de aplicación obligatoria a los trabajadores en régimen laboral y a la empresa respectiva. Este convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo Hospital Costa del Sol de Marbella.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando denuncia del mismo por el procedimiento establecido en el estatuto de los trabajadores, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

El plazo máximo para el inicio de la negociación será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, el convenio mantendrá su vigencia durante 18 meses.

Se acuerda la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa.

En caso de no ser denunciado con un mes de antelación, al menos, a su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas, el presente Convenio será prorrogado por un año, afectando a las condiciones económicas y sociolaborales generales que correspondan, en aquellas modificaciones que experimenten las pinches y limpiadoras del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente, evitando interpretaciones parciales. No obstante, se respetaran, las condiciones estrictamente de carácter personal que superen las aquí pactadas. En cualquier caso, dichas condiciones particulares más beneficiosas no serán absorbibles ni compensadas con los aumentos brutos que pudieran producirse como consecuencia de lo pactado en el presente convenio.

Artículo 5. *Salario base*

El salario base será de 579,33 euros mensuales hasta que se vea igualado o superado por el salario base de las pinches y limpiadoras del SAS. Una vez equiparado, será de aplicación el salario base que se establezca para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento en que se publique y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 6. *Complemento destino*

Todo el personal de limpieza percibirá un concepto retributivo de 286,97 euros mensuales denominado complemento de destino, en la misma cuantía que las pinches y limpiadoras del SAS menos la diferencia entre el salario base actual establecido en el articulo 5 del presente convenio y el salario base de las pinches. Este complemento experimentara las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 7. *Complemento específico*

Se establece para todo el personal un concepto retributivo de 320,05 euros, denominado complemento específico, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS. Este complemento experimentara las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 8. *Trienios*

Todo el personal percibirá, por cada tres años de servicio efectivo, 13,47 euros mensuales en concepto de trienio. Este concepto experimentara las variaciones que tenga para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Sin perjuicio de esto último, el complemento de antigüedad que viniesen percibiendo los trabajadores se mantendrá congelado no siendo absorbible ni compensable con otras mejoras o aumentos que pudieran producirse en el futuro.

Artículo 9. *Complemento de atención continuada*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento de atención continuada, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS. Este complemento experimentara las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas. Este complemento de atención continuada presenta varias modalidades:

Modalidad "A" (nocturnidad)

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en turnos de noche desde las 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, cualquier día de la semana, pudiendo incluir, pues, domingos y festivos.

En el supuesto en que la jornada nocturna fuera realizada solo en parte, la liquidación correspondiente se efectuara de forma proporcional a las horas efectivamente realizadas.

El abono de esta nocturnidad se hará prorrateado en 12 mensualidades iguales, percibiendo idéntica cantidad durante las vacaciones y los descansos compensatorios por exceso de jornada.

(332,50 horas x 1,91 €) + (1.121,00 horas x 2,29 €) = 3.202,17 €/11= 291,55 €.

Las 12 mensualidades serán de 291,55 € cada una.

Modalidad "B" (domingos y festivos)

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en domingos y festivos, con 4,57 euros por hora trabajada en domingo o festivo y con 9,14 euros por hora trabajada en festivos especiales.

Tendrán el carácter de "festivos especiales" los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, 25 de diciembre y los dos días que sean fiestas locales en Marbella, con arreglo al calendario anual de fiestas laborales para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 10. *Complemento personal*

Se establece para aquellos trabajadores que viniesen cobrando el "plus de máquina", un complemento personal en la misma cuantía para evitar quebrantos económicos. Este complemento será de carácter no revisable y no absorbible ni compensable con posibles mejoras futuras.

Artículo 11. *Complemento de rendimiento profesional*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento de rendimiento, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS, cuyo importe es de 479,46 euros anuales. Este complemento experimentara las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

El devengo de dicho complemento será semestral siendo proporcional al periodo de contrato y al porcentaje de jornada por la cual se haya contratado a cada trabajador. El importe diario será el resultado de dividir la cantidad del complemento de rendimiento profesional anual publicada por el SAS entre los 365 días del año y sobre esta base se aplicara el porcentaje por el cual se haya contratado cada trabajador.

Se exceptuarán de dicho pago los periodos de incapacidad transitoria, pero se abonaran los periodos de licencias por maternidad, paternidad y los accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Serán susceptibles del cobro de este complemento de rendimiento todo el personal indefinido afectado por el presente convenio, así como el personal de contrato eventual o interino, siempre que haya prestado sus servicios en el centro de trabajo Hospital Costa del Sol de Marbella por un periodo consecutivo igual o superior a 4 meses entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso, percibiéndolo de manera proporcional al tiempo trabajado y al porcentaje de jornada realizada.

El pago de dicho complemento se realiza a semestre vencido, en los meses de julio de cada año y enero del año siguiente. En el caso de que a la fecha del pago del primer semestre todavía no se cumpliera con el requisito de llevar 4 meses consecutivos, la parte que le correspondiese al trabajador del primer semestre se le abonara en enero, junto con el pago del segundo semestre.

Con las cantidades no abonadas a los trabajadores de la plantilla indefinida por faltas a causa de incapacidad transitoria se creara un remanente, que se repartirá de forma anual en la nomina de enero entre todos aquellos trabajadores de la plantilla con carácter indefinido que no hubieran faltado al trabajo por situación de incapacidad transitoria, accidente de trabajo o enfermedad profesional a lo largo del año, en mas de dos periodos a lo largo del año y siempre que en cualquier caso no se superen los 10 días de baja en el año.

Se establece como tope máximo para la cantidad a recibir en concepto de remanente la cantidad máxima establecida para el complemento de rendimiento profesional fijada por el SAS para ese año en función de la categoría profesional de los trabajadores.

Artículo 12. *Complemento carrera profesional*

La aplicación del proceso de convocatoria de acceso con carácter excepcional al modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud para Técnicos Superiores y Técnicos Sanitarios, y Personal de Gestión y Servicios, así como su implantación y los efectos derivados según lo establecido por la Resolución de 22 de febrero de 2008, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud de fecha 4 de Marzo, y publicado en el *BOJA* número 44, será desarrollado de forma amplia y detallada entre ambas partes siendo plasmado en documento que se registrará y anexará a la redacción del convenio colectivo.

Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio y que cumpla con los requisitos exigidos para las pinches y limpiadores del SAS, un concepto retributivo, denominado "Complemento de Carrera Profesional" igual en su cuantía al mismo concepto percibido por estas, de 30,34 euros mensuales en el nivel II y de 60,67 euros mes en el nivel III.

Este complemento experimentara las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 13. *Plus transporte Hospital Costa del Sol*

Se establece para todo el personal, un plus de transporte prorrateado en once pagos mensuales, para compensar los diferentes gastos de transporte al Hospital Costa del Sol, que a todos los efectos se considerara exento de cotización según normativa vigente, de las siguientes cuantías:

- Del 1 de enero al 30 de abril de 2013: 45 euros mensuales.
- A partir del 1 de mayo de 2013: 40 euros mensuales.

Artículo 14. *Ayuda familiar*

Se establece para el concepto de guardería, una compensación económica de 36 euros para los trabajadores con hijos menores de 6 años, por mes e hijos, previa presentación de justificante del centro escolar o guardería donde se encuentre inscrito.

Artículo 15. *Pagas extraordinarias*

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, que se percibirán los días 15 de los meses de junio (paga de verano) y diciembre (paga de Navidad). El importe de cada una de ellas será el correspondiente a una mensualidad del salario base, complemento destino, trienios e idéntica cuantía del complemento especifico que vayan a percibir las pinches y limpiadoras del SAS. En caso de alterarse en las referidas pagas de las pinches y limpiadoras del SAS, algún otro concepto retributivo, este se aplicara a los trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol, a partir del momento y con el mismo carácter que se produzca para aquellas.

Artículo 16. *Incremento retributivo año 2014*

La variación retributiva del salario de los trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella para el año 2014 será el mismo que para las pinches y limpiadoras del SAS.

Artículo 17. *Derechos económicos generales*

En general, a los trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella les serán de aplicación automática todos aquellos conceptos y derechos económicos que les pertenezcan a las pinches y

limpiadoras del SAS, tanto las existentes a la firma del presente convenio como aquellos de creación posterior.

Artículo 18. *Jornada*

La jornada de los trabajadores será como a continuación se detalla:

La jornada ordinaria de trabajo máximo anual para el año 2013 se fija en 1.605 horas para el turno diurno y en 1.470 horas para el turno nocturno y a partir del 1 de enero de 2014 en 1645 horas para el turno diurno y 1470 horas para el turno de noche.

Dentro de la jornada se disfrutara de un tiempo de descanso para el bocadillo, de igual duración al que disfruten las pinches del SAS por el mismo concepto y que tendrá en todo caso la consideración de trabajo efectivo, de manera proporcional al tiempo trabajado y al porcentaje de jornada realizada.

18.1. Jornada diurna

La jornada de trabajo diurna será de 7,5 horas diarias.

Como medida para contribuir a al flexibilidad interna de la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado se establece que antes de que comience el año la empresa confeccionara y presentar al comité de empresa un cuadrante de descanso anual para compensar los festivos que se tienen que trabajar, de forma que se garantice el disfrute de los 14 festivos anuales, entendiéndose que esta medida afecta a la distribución irregular de la jornada de trabajo entre un 2% y un 3%.

En todo caso se procurara que todos los trabajadores descansen el mismo número de días festivos y domingos a lo largo del año.

En caso de introducirse alguna modificación en la plantilla adscrita al turno fijo de mañana o turno fijo de tarde, se tendrá en cuenta lo siguiente: tendrán preferencia para adscribirse al turno de mañana o de tarde, aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la plantilla y, en caso de disminución de la misma, se seguirá en orden de menor antigüedad en el turno.

18.2. Jornada nocturna

La jornada de trabajo nocturna establecida será de 10 horas diarias, de 22:00 a 8:00 horas, si bien, el personal adscrito al turno de noche podrá realizar la misma jornada que viene realizando, de 9:30 horas diarias, desde las 22:15 hasta las 7:45 horas, cualquier día de la semana incluyendo domingos y festivos.

Los días de trabajo se repartirán a razón de dos días de trabajo y descanso alternados a lo largo de todo el año, exceptuando solo el periodo de vacaciones.

A fin de dar cumplimiento al límite máximo anual de 1.470 horas de trabajo, el personal disfrutara de un periodo de descanso, adicional a los legalmente establecidos, que corresponderá al exceso de horas anuales que por las peculiaridades de la jornada nocturna descrita, se registra. Estas horas en exceso, se disfrutarán en el año en curso, librando los días laborables correspondientes a dicho exceso.

El personal solicitará con al menos, 15 días de antelación, la fecha de disfrute del citado periodo de descanso, que será acordado previamente con la empresa.

El cálculo del exceso de horas nocturnas se efectúa como sigue:

– Jornada de 22:15 a 7:45 horas:

1. 365 días año – 30 días vacaciones = 335 días.
2. 335días/2 = 167,5 días.
3. 167,5 días - 4 días de asuntos propios = 163,5 días.
4. 9,5 horas jornada x 163,5 días laborables = 1.553,25 horas anuales.
5. 1.553,25 horas – 1.470 horas máximo anual = 83,25 horas exceso.
6. 83,25 horas/9,5 horas jornada diaria = 8,76 días laborables de exceso.
7. 8,76 días x 2 = 18 días naturales que disfrutar.

– Jornada de 22:00 a 08:00 horas:

1. 365 días año -30 días vacaciones = 335 días.
2. 335 días/2 = 167,5 días.
3. 167,5 días - 4 días de asuntos propios = 163,5 días
4. 10 horas jornada x 163,5 días laborables = 1.635 horas anuales.
5. 1.635 horas – 1.470 horas máximo anual = 165 horas exceso.
6. 165 horas / 10 horas jornada diaria = 16,5 días laborables de exceso.
7. 16,5 días x 2 = 33 días naturales que disfrutar.

Los periodos de incapacidad temporal, permisos, licencias, retribuidos o no, no devengan exceso de jornada. Por lo que los días de descanso a disfrutar por exceso de jornada serán de forma proporcional.

El personal que no estando adscrito al turno de noche, realice eventualmente su jornada en turno de noche, tendrá igualmente derecho a los días de permiso por exceso de jornada, solo que, de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19. *Cuadrantes de turnos*

Los cuadrantes de turnos y descansos serán expuestos en el tablón de anuncios de la empresa de forma mensual, 7 días antes del comienzo del mes siguiente.

Artículo 20. *Vacaciones*

El personal tendrá derecho a un mes natural de vacaciones retribuidas, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestado.

En el caso de que las vacaciones se disfruten en el mes de febrero, se le sumarán los días del mes de marzo que sean necesarios para completar 30 días naturales.

Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularan los días de vacaciones que en proporción deban otorgarse a razón de dos días y medio por cada mes trabajado de resultar alguna fracción en este computo este se redondeara al alza.

Los trabajadores, previa petición, podrán así mismo fraccionar sus vacaciones en dos periodos, correspondiendo, en esos casos, 26 días laborables sumados ambos periodos, incluidos los sábados. En todo caso, si la fecha de reincorporación coincide con un día de descanso semanal, según el correspondiente cuadrante de trabajo, se librara también dicho día.

Las vacaciones se tomarán en los meses de julio a septiembre (ambos inclusive), según cuadro que se elaborara por acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores y que se hará publico dentro de los dos primeros meses del año. Voluntariamente, los trabajadores podrán vacar fuera del periodo vacacional antes citado, estableciéndose un tope máximo para el mes de diciembre de 20 personas, en el caso de que lo solicitaran un mayor número de trabajadores tendrán preferencia los que no las hubieran disfrutado el año anterior en esas fechas.

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en periodo coincidente con las vacaciones escolares.

Los trabajadores casados o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, cuyos cónyuges o convivientes también sean trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol, tendrán derecho al otorgamiento de idéntico periodo para ambos.

En caso de incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a solicitar un nuevo periodo, quedando estas aplazadas hasta que se produzca el alta, teniendo como fecha limite de disfrute el 31 de diciembre del año en curso.

Cuando el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal, parto o lactancia natural, o con el permiso de paternidad, de maternidad o con su ampliación por lactancia, que imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponda, los trabajadores podrán hacerlo en el momento de la reincorporación de la baja, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En los casos en los que con anterioridad al periodo de disfrute de las vacaciones reglamentarias el trabajador haya tenido distintos regimenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

Artículo 21. *Permisos y licencias*

1. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán las siguientes licencias y permisos retribuidos como si hubiesen sido efectivamente trabajados:

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho.
b) 3 días hábiles consecutivos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y se aporte certificado facultativo correspondiente, de cónyuge o pareja de hecho y familiar de primer grado de consaguinidad o afinidad. Si el hecho se produce en otra provincia serán 5 días hábiles consecutivos. 2 días hábiles consecutivos por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario y se aporte certificado facultativo correspondiente, de familiar de segundo grado de consaguinidad o afinidad. Si el hecho se produce en otra provincia serán 4 días hábiles consecutivos.
Se entenderán como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador no figuren como descanso.
c) Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de un menor, tres días hábiles consecutivos coincidiendo su inicio con el hecho causante, o a elección del trabajador desde el día de alta médica de hospitalización de la madre, o del alta médica de hospitalización del hijo o hija, o cinco días hábiles y consecutivos, si ocurriera a mas de 50 km de la localidad de residencia del trabajador.
d) Un día natural por traslado de domicilio cuando este se produzca dentro de la misma localidad o a menos de 50 km. de esta, y dos días naturales y consecutivos cuando se produzca a mas de 50 km. de la localidad de residencia del trabajador.
e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación en centros oficiales de enseñanza, durante los días de su celebración.
f) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
h) Para asistir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, tanto propias como de menores en edad pediátrica, ancianos o discapacitados a su cargo, el personal dispondrá del tiempo necesario que coincida con su jornada de trabajo.
i) Los trabajadores con un hijo o hija menor de doce meses tienen derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia, por cada hijo/a en caso de parto múltiple, con un máximo de dos horas; dicho periodo de tiempo puede ser dividido en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, pero solo por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen. Este derecho podrá sustituirse por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
j) Por asuntos propios, cada año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se disfrutarán cuatro días de licencia de libre disposición. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los cuatro días según el tiempo de servicios prestados.
Se establece el disfrute preferente de los días de asuntos propios, en cualquiera de los siguientes periodos: Semana Santa y Navidad. Además, se establece la posibilidad de disfrutarlo preferentemente para las respectivas Ferias de los municipios en los que residan los trabajadores.
No obstante, esto no implica que los trabajadores tenga la obligaron de disfrutar los días de asuntos propios en dicho periodo, quedando a salvo su derecho de disfrutarlo en distintos periodos.
El periodo de Navidad comprenderá desde el 24 al 31 de diciembre y del 1 al 6 de enero del año siguiente, formando todo un mismo periodo preferente.
Para el disfrute preferente mencionado anteriormente, cada trabajador que lo desee deberá solicitarlo con una antelación mínima de 15 días.
Tendrán derecho al disfrute de un periodo preferente, los trabajadores que el año anterior no hayan disfrutado de ese mismo periodo.
No podrán concurrir en el mismo periodo preferente más del 20% del total de la plantilla activa, sin que en ningún caso pueda exceder el 50% del personal del mismo turno. Para el disfrute de los días de asuntos propios en periodos no preferentes, el porcentaje máximo de trabajadores que podrán concurrir en el mismo será del 15% del total de la plantilla activa, sin que en ningún caso pueda exceder el 50% del personal del mismo turno. En este supuesto la antelación mínima para solicitarlo será de 7 días laborables.
El derecho al disfrute se concederá por riguroso orden de solicitud. Dicha solicitud se entregara a la encargada del servicio de limpieza, quien hará constar la fecha y hora de entrada de la solicitud y lo registrara en un libro-registro que a tal efecto se creara.
El personal dispondrá de un día más de licencia que se disfrutará preferentemente en días señalados de ámbito local o de Navidad (24 o 31 de diciembre). En caso de imposibilidad de su disfrute en estas fechas por coincidir con descanso, incapacidad temporal o vacaciones, el trabajador podrá disfrutarlo dentro del periodo comprendido entre el 1 de diciembre y 15 de enero. Dicho día tendrán la consideración de trabajado a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual, sin que pueda entenderse nunca que el disfrute del mismo genera un incremento de la jornada.
k) Una vez finalizado el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, legalmente establecido, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas, que se disfrutarán de forma consecutiva.

2. PERMISO SIN SUELDO

Los trabajadores podrán disponer de licencias sin retribución alguna, cuya duración máxima acumulada será de tres meses por cada año natural. Excepcionalmente se podrán conceder permisos de duración superior a tres meses para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador que padezca una enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, el permiso podrá prorrogarse hasta seis meses.

El permiso será concedido por periodos mínimos de siete días naturales.

El permiso sin sueldo es causa de alta especial en el régimen general de la Seguridad Social. No obstante en el caso de permiso para atender al cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador por causa de enfermedad, el periodo posterior a los tres primeros meses no constituye alta especial en la Seguridad Social pero sí tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados exclusivamente a efectos de cómputo de la antigüedad.

El trabajador podrá renunciar al permiso concedido en cualquier momento anterior a su inicio. Si después de iniciado el disfrute del

permiso el trabajador desea finalizarlo antes de la fecha inicialmente prevista, deberá solicitarlo al menos con diez días hábiles de antelación a la fecha en la que desee reincorporase.

La concesión del permiso sin sueldo es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no.

3. REDUCCIONES DE JORNADA

a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicara a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Existirá la opción de ejercitar este derecho durante el tiempo en que dicha persona permanezca en situación de incapacitación, según los informes médicos correspondientes.

El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada diaria.

La concesión de las reducciones de jornada por guarda legal es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

b) Por interés personal, la reducción no podrá superar el 50% de la jornada establecida. El disfrute de esta reducción no tiene que coincidir necesariamente con la jornada ordinaria. La reducción de la jornada por interés personal, supone la reducción de las retribuciones en todos sus conceptos en la misma proporción. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

c) Por enfermedad muy grave, quien tenga que atender a un familiar de primer grado de consaguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, tendrá derecho a reducir su jornada hasta el 50%, con carácter retribuido, mientras permanezca dicho diagnostico de muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Un mismo sujeto causante solo podrá por una misma enfermedad muy grave dar lugar a esta reducción de jornada por una sola vez, incluso cuando dicha enfermedad se repita en el tiempo.

Esta reducción de jornada es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.

Artículo 22. *Derechos sociolaborales generales*

En general, a los trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella les serán de aplicación automática todos aquellos derechos sociolaborales que les pertenezcan a las pinches y limpiadoras del SAS, tanto las existentes a la firma del presente convenio como aquellos de creación posterior, que su naturaleza no dependa únicamente a su condición de empleados de la Administración Pública.

Artículo 23. *Horas sindicales*

Los componentes del comité de empresa dispondrán de un crédito horario para realizar las funciones que les son propias, de 40 horas mensuales.

Podrán acumularse las horas sindicales entre miembros del comité de empresa, poniendo en conocimiento de la empresa correspondiente dichas horas acumuladas.

Artículo 24. *Secciones sindicales*

El representante de cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa, tendrá iguales garantías y créditos de horas sindicales que los miembros del Comité de empresa.

Artículo 25. *Compensación por incapacidad laboral transitoria*

La empresa complementara las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma, que los trabajadores cobren su retribución total del convenio en idéntica cuantía que si se encontraran de alta y durante el tiempo de la baja, salvo el complemento de atención continuada modalidad “B” (domingos y festivos) que dejara de cobrarse desde el 1 de mayo de 2013, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria:

a) Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
b) Derivada de maternidad.
c) Aquellas en que se precise encame hospitalario o intervención quirúrgica.
d) Derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

En estos cuatro casos el complemento se abonara desde el primer día de la situación.

A efectos de pagas extraordinarias y vacaciones, el tiempo total de permanencia en situación de incapacidad laboral transitoria cobrando el 100 por 100, se entenderá como tiempo trabajado.

Artículo 26. *Turnos*

La empresa respetará los cambios de turnos que se pacten entre el personal, siempre que los servicios queden atendidos, y que los cambios se comuniquen por escrito con 24 horas al menos de antelación.

Artículo 27. *Prendas de trabajo*

La empresa facilitará a sus trabajadores prendas de trabajo para la realización del trabajo, pudiendo obligar al trabajador a su utilización en el puesto de trabajo.

El vestuario consistirá en dos uniformes al año que se entregarán en los meses de marzo y septiembre, incluyendo las siguientes prendas:

VERANO

Un pantalón, una camisa o blusón y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

INVIERNO

Un pantalón, una camisa o blusón y unos zapatos antideslizantes o con protección, según la actividad que se realice.

Para los servicios realizados en el exterior, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores un anorak con la obligación de renovarlo en caso de deterioro del mismo. Asimismo, se entregará una rebeca o forro polar según se trate, a cada trabajador/a, renovándola en caso de deterioro.

Artículo 28. *Contratación*

El comité de empresa será informado de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente aquellas que se pudiesen adoptar sobre reestructuración de plantilla o despidos.

En ningún caso se podrá amortizar un puesto de trabajo fijo, y su vacante deberá ser cubierta antes de que transcurran 30 días desde que se produzca, mediante una nueva contratación indefinida.

El empresario entregara a los representantes de los trabajadores una copia básica de todos los contratos, en plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato.

Tanto para cubrir las plazas fijas vacantes, como las de nueva creación, como para contrataciones a tiempo cierto, la empresa y los trabajadores establecen una bolsa de trabajo, cuyas bases se adjuntaran al presente acuerdo en un plazo no superior a 6 meses, como parte integrante del mismo (anexo I).

Artículo 29. *Reconocimiento médico*

Todo el personal de plantilla tendrá un reconocimiento médico obligatorio anual, durante los meses de octubre y noviembre.

Los trabajadores que pudieran haber estado en contacto con agentes biológicos tendrán otra revisión en el mes de abril de cada año.

Dicho reconocimiento se llevará a efecto dentro de la jornada laboral y abonando la empresa todos los gastos que se deriven de la realización del mismo.

Artículo 30. *Protección de los trabajadores*

La empresa garantizara la adaptación de los puestos de trabajo de aquellos trabajadores que por causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, de forma que estos puedan responder a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 31. *Absorción del personal*

Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, debiendo respetar antigüedad, categoría y, en general, todas las condiciones de trabajo que tuviesen adquiridas.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del organismo competente, de estar al corriente en el pago de la seguridad social.
- Fotocopias de las 4 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopias de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, de los últimos 4 meses.
- Copias de los contratos de trabajo.
- Relación de personal, en la que se especifique:
  Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, tipo de contrato de trabajo, jornada, horario y fecha del disfrute de vacaciones.

Artículo 32. *Excedencia*

Además de lo establecido en la legislación laboral vigente se estará en lo siguiente:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no superior a cinco años.

El trabajador con excedencia voluntaria que solicite su reingreso con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la conclusión de la excedencia, se reincorporara en su puesto de trabajo en dicha fecha.

La empresa se compromete a sustituir al trabajador fijo en excedencia, sea esta voluntaria o forzosa, por un trabajador con contrato de interinidad por dicho motivo.

Artículo 33. *Indemnizaciones por fallecimiento*

Al fallecimiento de un trabajador por causa de enfermedad común o accidente no laboral, cualquiera que sea su situación laboral, excepto si se encuentra en excedencia voluntaria, sus derechohabientes percibirán un socorro de la siguiente cuantía:

- Con menos de tres años de servicio efectivo en la plantilla, 300 euros.
- A partir de los tres años, seis mensualidades del salario base del convenio.
- Por cada año más de servicio, después de los tres primeros, 50 euros.

La empresa concertará a su exclusivo cargo, un seguro para sus trabajadores, que cubra el riesgo de fallecimiento o incapacidad permanente total o absoluta para el trabajo, por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, con las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento: 18.000 euros.
- IP total o absoluta: 18.000 euros

Estas cantidades se corresponderán a fecha de efecto del hecho causante y serán abonadas a la fecha de conocimiento de la resolución definitiva administrativa o judicial que procediera.

Artículo 34. *Jubilaciones*

Podrán optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Los trabajadores que quieran jubilarse anticipadamente, recibirán de la empresa una cantidad igual a la suma del premio de antigüedad que a cada uno de ellos hubiera correspondido durante todo el periodo comprendido entre la fecha de jubilación anticipada y aquella en que cumpliría la mínima legal requerida.

La cantidad resultante se percibirá de la siguiente forma:

1. En la fecha de su jubilación, el trabajador percibirá, de una vez, el importe del premio de antigüedad que la hubiese correspondido percibir durante todo el año inmediatamente posterior a dicha fecha.
2. Al inicio de cada año transcurrido desde la fecha de jubilación, y hasta que cumpla la edad mínima legal requerida, el trabajador percibirá, de una sola vez, el importe del premio de antigüedad que le hubiera correspondido percibir, de haber estado en activo, durante todo el año inmediatamente posterior.

La empresa abonará a fecha de efecto del hecho causante y en concepto de gratificación a la jubilación, anticipada o no, las siguientes cuantías por cada año trabajado en la limpieza del centro Hospital Costa del Sol de Marbella:

– Jubilación: 120 €/año trabajado.

Los trabajadores que cesaren en la empresa como consecuencia de invalidez permanente en cualquiera de sus grados por causa de enfermedad común o accidente no laboral, también percibirán la referida gratificación por cada año trabajado en la limpieza del centro Hospital Costa del Sol de Marbella.

Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, recibirán a fecha de efecto de la jubilación total en concepto de gratificación a la jubilación, las siguientes cantidades por cada año trabajado en la limpieza del centro Hospital Costa del Sol de Marbella:

– Jubilación: 120 €/año trabajado.

Artículo 35. *Comisión paritaria*

Se constituirá a la publicación del presente texto, una comisión paritaria del convenio, con las siguientes facultades que le confiere la normativa vigente, entre otras:

a) Controlar y vigilar el grado de cumplimiento del convenio.
b) Resolver los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio.
c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y, previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
d) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre conflictos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
e) Tendrá capacidad de adaptar o, en su caso, modificar el convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
f) Entender los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del estatuto de los trabajadores, respectivamente.

El procedimiento y los plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez, efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados vendrá determinado por la fecha de la comunición escrita y razonada a la comisión realizada por cualquiera de las partes del convenio solicitando su intervención sobre las cuestiones que en este convenio le son atribuidas, disponiendo la comisión de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando existan discrepancias en el seno de la comisión, esta se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores.

Estará compuesta por 3 miembros en representación de la parte social, elegidos de entre los sindicatos, firmantes del convenio, en proporción a los resultados electorales, y por igual número de representantes de la empresa. Los nombres y composición definitiva de esta comisión se acordaran en el momento de la constitución de la misma.

Se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, remitiendo por escrito orden del día previsto.

A las reuniones de la comisión paritaria del convenio podrán asistir, con voz pero sin voto, un máximo de dos asesores por cada una de las partes, social y empresarial.

Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría de cada una de las partes (social y empresarial) que componen la comisión.

Disposición adicional

PRIMERA. PLAN DE IGUALDAD DE ISS FACILITY SERVICES, S. A.

Durante la vigencia de este convenio, siempre que ISS Facility Services, Sociedad Anónima, ostente la adjudicación de la contrata para la prestación de servicios de limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella, será de aplicación a todo el personal el Plan de Igualdad de la Empresa, incluyendo su anexo de Protocolo de Buenas Prácticas, validado y firmado por el comité de empresa de ISS en el Hospital Costa del Sol de Marbella en fecha 28 de enero de 2009.

Disposición final

En todo lo no dispuesto en este convenio, ambas partes se remiten al Estatuto de los trabajadores y al Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en lo que proceda.

8889/13

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo de la empresa Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0070/2013.

Fecha: 13 de junio de 2013.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100372012013.

Visto el texto del convenio colectivo del expediente REGCON 29/01/0070/2013, presentado con fecha 04/04/2013 de la empresa empresa Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, Sociedad Limitada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia.*

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INSTITUTO DE FORMACIÓN, SOCORRISMO, SALVAMENTO Y EMERGENCIA S. L.

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional*

Se regulan por el presente convenio las relaciones laborales entre la empresa Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, Sociedad Limitada, y sus trabajadores, sea cual sea la categoría o empleo a desempeñar y el lugar en que preste el servicio.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor tras ser publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*. La duración será de un año, entendiéndose prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento por alguna de las partes, incrementándose automáticamente en la misma cuantía que el aumento experimentado por el índice de precios al consumo en le transcurso del año antecedente.

Artículo 3. *Organización del trabajo*

La dirección de la actividad laboral, la organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad de la dirección de la empresa, conforme a las normas y orientaciones de este convenio a las disposiciones legales aplicables.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y técnicos además de materiales.

Ello solo es posible con una actividad activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

VARIABILIDAD EN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

En el supuesto de que como consecuencia de la variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios se superase una hora de desplazamiento, debiendo ser ésta constatada por la empresa, el exceso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo en cómputo mínimo de una hora y el coste íntegro del transporte publico colectivo correrá a cargo de la empresa.

1. VARIABILIDAD EN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad o municipios cercanos dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios por motivos de producción o por razones organizativas.

2. PRESTACIÓN EN DIFERENTES CENTROS DE LA MISMA EMPRESA

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa en la misma localidad o municipios cercanos, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro.

3. PRESTACIÓN EN DIFERENTES CENTROS DE LA MISMA EMPRESA EN EL MISMO DÍA DE TRABAJO

En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa, en la misma localidad o municipios cercanos, en una misma jornada de trabajo

PRUEBAS DE APTITUD

La empresa, previamente al ingreso de los trabajadores, podrán realizar a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para la categoría profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar