

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo del Personal del Servicio de Limpieza de los Centros incluidos en el Área Sanitaria Norte de Málaga-Hospital General Básico de Antequera.

Expediente: 29/01/0150/2015.

Fecha: 12/06/2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29005251011995.

Visto el texto del acuerdo de fecha 3 de marzo 2015 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa de Servicio de Limpieza de los Centros incluidos en el Área Sanitaria Norte de Málaga – Hospital General Básico de Antequera, con expediente REGCON número 29/01/0150/2015 y código de acuerdo 29005251011995 y 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 Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, P.S. el Delegado del Gobierno (Resol. 18/05/2015, BOJA 97), José Luis Ruiz Espejo.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE
LOS CENTROS INCLUIDOS EN EL ÁREA SANITARIA NORTE DE MÁLAGA –
HOSPITAL GENERAL BÁSICO DE ANTEQUERA**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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 concesionaria del servicio de limpieza de los centros pertenecientes al Área Sanitaria Norte de Málaga - Hospital de Antequera y los trabajadores de ésta que prestan sus servicios en dichos centros 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 los centros de trabajo pertenecientes al Área Sanitaria Norte de Málaga – Hospital de Antequera.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente convenio extenderá sus efectos desde el 1 de enero de 2015, al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia*

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 años naturales (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).

Con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad laboral, una vez denunciado el presente convenio, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido,

ambas partes acuerdan extender la vigencia del presente convenio por un plazo máximo de 18 meses desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga.

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 respetarán, 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.

CAPÍTULO II

Estructura de la negociación

Artículo 5. *Estructura de la negociación y distribución de materias*

El presente convenio cumple con los requisitos establecidos en el Título III del E.T., en cuanto a su negociación, registro, depósito y publicación. En él figuran las materias negociables correspondientes a su ámbito no siendo objeto de negociación las reservadas a ámbitos superiores, con la excepción de las materias negociadas reguladas que tendrán prioridad aplicativa de acuerdo a lo establecido en el artículo 84.2 del E.T.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios*

Los supuestos de concurrencia de convenios de distinto ámbito se resolverán aplicando las normas establecidas en el artículo 11 del Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 7. *Prelación de normas*

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Convenio Sectorial Estatal de Limpieza de Edificios y Locales, el E.T. y demás normas complementarias vigentes.

Artículo 8. *Solución extrajudicial de conflictos*

Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del presente convenio establecidas en el artículo 34, las partes se someterán al servicio de solución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía con sede en Málaga.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 9. *Salario base*

El salario base será igual que el establecido para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), según se refleja en el anexo I de este convenio. Dicho salario experimentará las variaciones que tenga ese concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E) a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas, durante toda la vigencia de este convenio.

Artículo 10. *Complemento de detino*

Todo el personal de limpieza percibirá un concepto retributivo denominado complemento de destino, en la misma cuantía que las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E) según se refleja en el anexo I de este convenio. Este concepto experimentará las variaciones que tenga ese concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E) a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas, durante toda la vigencia de este convenio.

Artículo 11. *Complemento específico*

Se establece para todo el personal, un concepto retributivo, denominado complemento específico, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), cuyo

importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 12. *Trienios*

Todo el personal percibirá, por cada tres años de servicio efectivo, la cantidad estipulada para las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E) en concepto de trienios, cuyo importe se recoge en el anexo I de este convenio. Este complemento experimentará las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E), 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 13. *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 (Grupo E), cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), 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 efectuará 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.

Calculo:

1.470 horas/11 mensualidades = 134 horas/mes.

El intervalo de 0-70 horas/mes se abonará la hora a 2,29 euros.

El intervalo de 71-134 horas/mes se abonará a 1,91 euros.

Resultando 12 mensualidades de 282,57 €/mes cada una.

MODALIDAD “B”: (DOMINGOS Y FESTIVOS)

Retribuye la realización de la jornada ordinaria en domingos y festivos, cuyos importes se recogen en el anexo I del presente convenio.

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 Antequera, con arreglo al calendario anual de fiestas laborales para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 14. *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 (Grupo E), cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará las variaciones que tenga este concepto para las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

El devengo será por año natural y para calcular 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 aplicará el porcentaje por el cual se haya contratado cada trabajador. Se exceptuarán de dicho pago los periodos de incapacidad transitoria, pero se abonarán los periodos de licencias por maternidad, paternidad y los accidentes de trabajo o enfermedad pro-

fesional. No obstante, si el periodo de incapacidad transitoria de algún trabajador, independientemente de su duración, coincidiera dentro de un mes en el que se observe un índice de absentismo por incapacidad transitoria (*excepto maternidad, paternidad y los accidentes de trabajo o enfermedad profesional) superior al 17%, dicho complemento no le será abonado durante ese mes completo, en base al número de días naturales del mismo. El importe resultante no abonado formará parte del remanente que se repartirá según el siguiente párrafo. El índice absentismo se calculará en base a la fórmula siguiente:

% Absentismo mes análisis = $n.º \text{ jornadas de IT}^* \text{ en el mes análisis} / n.º \text{ de jornadas de trabajadores indefinidos del área sanitaria norte y mes análisis}$.

Con las cantidades no abonadas a los trabajadores de la plantilla indefinida por faltas a causa de incapacidad transitoria se creará un remanente, que se repartirá 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.

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 los centros de trabajo del Área Sanitaria Norte de Málaga – Hospital de Antequera 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 se realizará de una sola vez a año vencido, es decir dentro del primer trimestre del año siguiente al del devengo y por el importe establecido para el año vencido. Se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año, exponiendo en el tablón de anuncios las cuantías que percibirá cada trabajador, diferenciando la que corresponde a la parte de C. R. que le revierte del remanente creado.

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 del grupo profesional de los trabajadores.

Artículo 15. *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 anejará a la redacción del convenio colectivo.

Se establece para todo el personal afectado por el presente convenio que cumpla con los requisitos exigidos en la resolución referida, para el acceso excepcional a los distintos niveles de carrera profesional, un concepto retributivo, denominado “Complemento de Carrera Profesional”, igual en su cuantía al mismo concepto percibido por las pinches y limpiadoras del SAS, cuyo importe se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentará los aumentos 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 16. *Guarderías*

Los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 3 años percibirán en concepto de Guardería, hasta 24.04 € por mes e hijo, previa presentación del justificante del pago mensual del importe que abone al centro escolar o guardería donde se encuentra inscrito.

Artículo 17. *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). Los conceptos que las compongan así como las cuantías de cada una de ellos, serán los mismos e iguales en su cuantía a los mismos conceptos percibidos por las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E), cuyo importe total se recoge en el anexo I del presente convenio. Las pagas extraordinarias experimentarán las variaciones, inclusiones o eliminaciones totales o parciales, que los conceptos que las integran tengan para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 18. *Derechos económicos generales*

En general, a los trabajadores de la limpieza de los centros del Área Sanitaria Norte de Málaga-Hospital de Antequera les serán de aplicación automática todos aquellos conceptos y derechos económicos que les pertenezcan a las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), tanto las existentes a la firma del presente convenio como aquellos de creación posterior.

CAPÍTULO IV

Condiciones laborales

Artículo 19. *Contratación y periodo de prueba*

El ingreso al trabajo podrá realizarse por cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el E.T., disposiciones complementarias y, en especial, en el Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en sus artículos 20, 21, 22, 23 y 24.

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 20. *Jornada laboral*

Se establece para todo el personal, una jornada laboral ordinaria igual a la efectivamente realizada por las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), como mínimo de 37,5 (treinta y siete horas y media) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La duración de la jornada laboral ordinaria experimentará las variaciones que se apliquen a las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas. Todo ello sin perjuicio de las demás modalidades de jornada establecidas normativa o convencionalmente, que se adaptarán a esta jornada ordinaria en lo que fuera necesario.

La jornada ordinaria de trabajo máxima anual se fija en 1.645 horas para el turno diurno y en 1.470 horas para el turno fijo nocturno. Los periodos de incapacidad temporal y los permisos y licencias retribuidos que no han incidido en el cálculo de la jornada anual, serán neutros para su cómputo.

En todo caso, las modalidades de jornada y demás extremos que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno.

Dentro de la jornada se disfrutará de un tiempo de descanso para el bocadillo, de igual duración al que disfruten las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E) 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.

Artículo 21. *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 22. *Vacaciones*

Se establece para todo el personal, un periodo vacacional igual al efectivamente realizado por las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E). La duración de este periodo experimentará las variaciones que sean de aplicación a las pinches y limpiadoras del SAS (grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

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 prestados.

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 calcularán 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 cómputo este se redondeará al alza.

Los trabajadores, previa petición, podrán asimismo 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 librará también dicho día.

Las vacaciones se tomarán en los meses de julio a septiembre (ambos inclusive), según cuadro que se elaborará por acuerdo entre la empresa y la representación sindical de los trabajadores y que se hará público 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 de Antequera, 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.

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 regímenes de dedicación horaria, las retribuciones a percibir serán las correspondientes al régimen de dedicación en el momento de disfrute.

Artículo 23. *Permisos y licencias*

1. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Se establece para todo el personal, las mismas licencias y permisos retribuidos que dispongan las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), y de acuerdo a las reglas generales establecidas con la única excepción de que la competencia para su aceptación o denegación la asume la Dirección de la Empresa Concesionaria del Servicio de Limpieza, como no podía ser de otra manera. Las licencias y permisos retribuidos experimentarán las mismas variaciones que sean de aplicación a las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

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 consanguinidad 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 consanguinidad 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 pre adoptivo 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/hospitalización del hijo o hija, o cinco días hábiles y consecutivos, si ocurriera a más 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 más 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 dieciséis 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 período 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 sólo 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 cinco días de licencia de libre disposición. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los cinco días según el tiempo de servicios prestados. Se disfrutará de 1 día más como libre disposición para asuntos particulares, a elección del trabajador entre los días 24 o 31 de diciembre de 2015, con el límite máximo de solicitudes del 50% del personal de plantilla para cada día, siguiendo riguroso orden de entrega de solicitud por escrito.
- 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.

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

3. REDUCCIÓN 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 aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos 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 incapacidad, 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 consanguinidad o afinidad, por razones de enfermedad muy grave, tendrá derecho a reducir su jornada hasta el 50%, con carácter retribuido, mientras permanezca dicho diagnóstico 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 sólo 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.

d) Por violencia de género, las faltas de asistencia de trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda. De igual manera, tendrán derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que se establezcan.

CAPÍTULO V

Otros derechos**Artículo 24. *Derechos sociolaborales generales***

En general, a los trabajadores de los centros pertenecientes al Área Sanitaria Norte de Málaga - Hospital de Antequera les serán de aplicación automática todos aquellos derechos sociolaborales que les pertenezcan a las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), tanto las existentes a la firma del presente convenio como aquellos de creación posterior, salvo derechos sociales tales como diferentes tipos de ayudas con asignaciones presupuestarias limitadas, cuyo requisito exija la condición de empleados de la Administración Pública.

Artículo 25. *Horas sindicales*

Los componentes del comité de empresa dispondrán de un crédito horario para realizar las funciones que les son propias, de 25 horas mensuales.

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

Artículos 26. *Secciones sindicales*

El representante (delegado sindical) de cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa, legalmente constituido y con representación en el comité, tendrá iguales garantías y créditos de horas sindicales que los miembros del Comité de empresa.

Artículo 27. *Complementos por incapacidad temporal*

Se establece para todo el personal, el abono de los complementos por incapacidad temporal en la misma forma y porcentajes que les sea de aplicación a las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), tanto en los supuestos derivados por contingencias comunes como por contingencias profesionales. Estos complementos experimentarán las variaciones, incrementos o decrementos que tengan para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E), a partir del momento y con el mismo carácter que se produzcan para las mismas.

Artículo 28. *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 tipo “pijama” y un calzado homologado al año que se entregarán en los meses de marzo y septiembre.

Artículo 29. *Absorción del personal*

En cuanto a la subrogación del personal se estará a lo dispuesto en los artículos 16, 17, 18 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales en todos sus términos.

Artículo 30. *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 reincorporará 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 31. *Seguro de accidentes*

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: 6.000 euros.
- IP Total o Absoluta: 6.000 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 32. *Jubilaciones*

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

Artículo 33. *Cambios de turnos*

En el caso de la existencia de vacantes en el turno de mañana en el Hospital de Antequera, y siempre que las necesidades del servicio lo precisen y coincida la jornada de la vacante con la persona que desee cambiar el turno, se establece un sistema de cambio de turno por estricto orden de antigüedad de entre el personal del turno de tarde. Para ello, la empresa y el comité elaborarán un listado de personal donde se incluya el personal del turno de tarde por orden de antigüedad que se tendrá como base para los posibles cambios. Para la elaboración del citado listado se tendrá en cuenta el criterio de la antigüedad establecida en nómina. En caso de coincidencia de varias trabajadoras en este primer criterio se recurrirá a un segundo criterio, a los únicos efectos de determinar el orden entre ellas, que responderá a los días de servicio efectivamente prestados en el centro, anteriores a la fecha de antigüedad reconocida en nómina.

Estos días no se computarán como antigüedad real a efectos económicos ni legales en la empresa, ni su cuantificación a efectos de elaborar el orden en el citado listado servirá como base ni generará expectativa futura alguna de su reconocimiento.

Artículo 34. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas*

Las relaciones laborales deberán estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula del presente convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneraciones entre trabajadores de uno y otro sexo.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular en la igualdad de género, adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 35. *Comisión paritaria*

Para la interpretación de este convenio se nombrará una comisión paritaria formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (comité de empresa y secciones sindicales). Dicha comisión está integrada por tres miembros titulares y tres suplentes en representación de la empresa y un número igual de miembros de los trabajadores.

Las discrepancias que se sometan a la comisión paritaria se realizarán a instancia de parte, mediante escrito dirigido a la misma por los interesados o sus representantes, que se podrá remitir indistintamente al domicilio de la empresa o al de las asociaciones sindicales firmantes del presente convenio. Una vez recibido el escrito de iniciación del procedimiento de consulta previa a la comisión paritaria, esta deberá constituirse como tal y reunirse en un plazo máximo de 10 días naturales, resolviendo en los 5 días naturales posteriores a dicho plazo. Se dará por agotado el trámite de consulta a la parte que lo solicita si en los 15 días siguientes al envío del escrito a la comisión, esta no

se hubiera reunido o no hubiera emitido resolución sobre el conflicto planteado.

Los acuerdos de la comisión mayoritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y tendrán la misma validez que la norma que haya sido interpretada.

Además de lo anterior, la comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del presente convenio
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio
- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos colectivos puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio
- Entender, de forma previa obligatoria a la vía administrativa y judicial sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio
- Desarrollo de funciones de adaptación, o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia de acuerdo a los requisitos de legitimación establecidos en los artículos 87 y 88 ET para que lo acuerdos tengan eficacia general.
- Entender los términos y condiciones para el reconocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación de del régimen salarial del presente convenio, según lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 ET.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio o, se deriven de lo estipulado en su texto.

CAPÍTULO VI

Salud laboral y formación profesional

Artículo 36. *Salud laboral*

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la seguridad en el trabajo, al amparo de la ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, así como demás normativa que la desarrolla.

Artículo 37. *Reconocimiento médico*

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

Artículo 38. *Protección de los trabajadores*

La empresa garantizará 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 39. *Formación profesional*

La formación de los trabajadores y de sus representantes legales correrá a cargo de la empresa, se realizará dentro de la jornada de trabajo y será suficiente y adecuada para su promoción profesional.

La empresa anualmente elaborará y presentará a la representación legal de los trabajadores el plan de formación quienes podrán emitir el preceptivo informe.

En lo aquí no mencionado le será de aplicación lo establecido en los artículos 42, 43, 44 y 45 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Régimen disciplinario*

Al personal del servicio de limpieza de los centros pertenecientes al Área Sanitaria Norte de Málaga - Hospital General Básico de Antequera, en cuanto al Régimen Disciplinario se refiere, le será de aplicación lo establecido en los artículos 47, 48, 49 y 50 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales.

Disposiciones adicionales

Primera. *Plan de igualdad*

Durante la vigencia de este convenio, siempre que ISS FACILITY SERVICES SA ostente la adjudicación de la contrata para la prestación de servicios de limpieza de los centros pertenecientes al Área Sanitaria Norte de Málaga - Hospital de Antequera, 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 General Básico de Antequera en fecha 29 de enero de 2009.

Segunda. *Jornada*

Durante la vigencia de este convenio, se establece una distribución de la jornada semanal establecida para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E) y regulado en el artículo 20, en la siguiente forma:

- La jornada diaria se realizará en turnos de 7 horas para los turnos diurnos y de 10 horas para los turnos de noche.

Debido al aumento de la jornada anual resulta un coeficiente de 1 persona de jornada completa de exceso, por lo que en caso de producirse alguna vacante definitiva, no existirá la necesidad de su cobertura hasta alcanzar dicho coeficiente.

Tercero. *Compensación por incapacidad temporal*

Se establece una mejora respecto a las condiciones actuales establecidas para las pinches y limpiadoras del SAS (Grupo E) en relación a las percepciones salariales durante las situaciones de Incapacidad Temporal y regulado en el artículo 26, en la siguiente forma:

La empresa complementará 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 desde el primer día de la baja, a excepción del Complemento de Atención Continuada en su Modalidad “B” (domingos y festivos) en los supuestos de incapacidad temporal:

- 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 abonará desde el primer día de la situación.

Disposición final

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

ANEXO I

Tabla salarial año 2015

SUELDO BASE	COMP. DESTINO	COMP. ESPECIFICO	PAGA EXTRA	C.R.P.
548,47 €	317,85 €	320,05 €	866,32 €	479,46 €

TRIENIOS (14 PAGAS): 13,47 € MENSUALES.

FESTIVOS (CUANTIA POR HORAS): 4,57 €.

FESTIVOS ESPECIALES (CUANTIA POR HORAS): 9,14 €.

Complemento de carrera profesional anual

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV	NIVEL V
0,00	364,08 €	728,04 €	1.092,00 €	1.456,08 €

6 9 4 2 / 1 5

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 4 DE MARBELLA

Procedimiento: Juicio verbal (desahucio precario 250.1.2) 202/2013.

Negociado: 2.

Sobre verbal desahucio precario.

De doña Rocío Gómez García.

Procurador: Don David Sarriá Rodríguez.

Letrado: Don Daniel Gutiérrez Curras.

Contra doña Zineb Laasly.

E d i c t o

Cédula de notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Sentencia 145/13. En Marbella, a 26 de julio de 2013.

Don Gonzalo Ónega Coladas-Guzmán, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número cuatro de Marbella, ha visto los presentes autos de juicio verbal seguidos en este Juzgado bajo el número 202 del año 2013, a instancia de doña Rocío Gómez García, representada por el procurador don David Sarriá Rodríguez y asistida por el letrado don Daniel Gutiérrez Curras, contra doña Zineb Laasly, sobre desahucio por precario.

Fallo. Estimar íntegramente la demanda interpuesta por el procurador don David Sarriá Rodríguez, en nombre y representación de doña Rocío Gómez García, frente a doña Zineb Laasly, y en su virtud, acordar el desahucio por precario de la demandada de la vivienda sita en la calle Pasaje Jorge Luis Borges, número 8, 1.º A de Marbella, condenando a dicha demandada a desalojar la finca bajo apercibimiento de lanzamiento si no lo verifica de forma voluntaria, y con imposición a la misma de las costas causadas en el presente procedimiento.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer ante este mismo Juzgado recurso de apelación dentro de los 20 días siguientes a aquel en que se notifique esta resolución.

Para la admisión a trámite del recurso previamente deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 50 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado de Banesto número 2995, indicando en las observaciones del documento de ingreso que se trata de un recurso seguido del código 00 y tipo concreto del recurso, de conformidad en lo establecido en el apartado 5.º de la disposición adicional decimoquinta de la LO 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma (Ministerio Fiscal, Estado, comunidades autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de todos ellos) o beneficiarios de asistencia jurídica gratuita.

Llévese el original al libro de sentencias.

Por esta mi sentencia de la que se expedirá testimonio para incorporarlo a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación. La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el señor Magistrado-Juez que la suscribe, hallándose celebrando audiencia pública en el día de la fecha. Doy fe.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Zineb Laasly, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Marbella, 11 de mayo de 2015.

La Secretaria Judicial (firma ilegible).

6 6 0 7 / 1 5

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA
NÚM. 15 DE MÁLAGA

Procedimiento: Procedimiento ordinario 1943/2013.

Negociado: 3

De General Electric Capital Bank, Sociedad Anónima.

Procuradora: Doña M.ª del Rosario Carrión Marcos.

Contra ignorados herederos y herencia yacente de don Julio María Meca Pérez y don Cristian Carlos Meca Hansen.

E d i c t o

Cédula de notificación

En el procedimiento ordinario 1943/2013, seguido en Juzgado de Primera Instancia número quince de Málaga, a instancia de General Electric Capital Bank, Sociedad Anónima contra ignorados herederos y herencia yacente de don Julio María Meca Pérez y don Cristian Carlos Meca Hansen, sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la sentencia que copiada en su encabezamiento y fallo, es como sigue:

Procedimiento ordinario 1943/13.

Sentencia número 118/14.

En Málaga, a 26 de mayo de 2014.

Doña María Zoraida Hidalgo Hornos, Jueza del Juzgado de Primera Instancia número quince de esta ciudad y su partido judicial, ha visto los autos de juicio ordinario registrados con el número 1943/13, promovidos por la entidad mercantil General Electric Capital Bank, Sociedad Anónima, representado por la procuradora de los tribunales doña María Rosario Carrión Marcos, y asistido por el letrado don Jordi Bosh Viñas contra don Cristian Carlos Meca Hansen y contra los ignorados herederos y herencia yacente de don Julio María Meca Pérez, declarados en rebeldía, sobre reclamación de cantidad.

Fallo: Que estimando íntegramente la demanda formulada por la procuradora de los tribunales doña María Rosario Carrión Marcos, en nombre y representación mercantil General Electric Capital Bank, Sociedad Anónima contra don Cristian Carlos Meca Hansen y contra los ignorados herederos y herencia yacente de don Julio María Meca Pérez, debo condenar y condeno solidariamente a la parte demandada a abonar a la actora 7.677,65 euros junto con los intereses moratorios pactados. Debo condenar y condeno a la parte demandada a abonar las costas causadas en el presente procedimiento.

Notifíquese a los interesados, mediante entrega de copia de la presente resolución haciéndoles saber que, esta sentencia devendrá firme si contra ella, en este Juzgado y para ante la Il.ª Audiencia Provincial