



## **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 2009 al 31 de diciembre de 2010.

### **Artículo 3. Prórroga**

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 socio laborales 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 € hasta que se vea igualado o superado por el



salario base de las pinches y limpiadoras del SAS, según se refleja en el anexo I de este convenio. 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 denominado complemento de destino, en la misma cuantía que las pinches y limpiadoras del SAS, una vez sea compensado el salario base conforme a lo establecido en el artículo 5 del presente convenio.

A partir de este momento, el complemento de destino será de igual cuantía que el que en este concepto perciban la 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, denominado complemento específico, 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 8. Trienios**

Todo el personal percibirá, por cada tres años de servicio efectivo, la cantidad estipulada para las pinches y limpiadoras del SAS en concepto de trienios, cuyo importe se recoge en el anexo I de este convenio. Este concepto experimentará los aumentos 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, 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. 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 horas hasta las 8 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.

$$(332,50 \text{ horas} \times 2,22 \text{ €}) + (1.121,00 \text{ horas} \times 2,68 \text{ €}) = 3.742,43 \text{ €} / 11 = 340,22 \text{ €}$$

Las 12 mensualidades serán de 340,22 € 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 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 se recoge en el anexo I del presente convenio. Este complemento experimentara 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.

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 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 exceptuaran 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 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 experimentara 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.

El complemento de la carrera profesional en su acceso excepcional comenzará a ser aplicado y abonado en la nómina de enero de 2010. Se reconoce su efecto económico con carácter retroactivo desde noviembre de 2008 y el abono de esta cantidad se realizará en un solo pago a lo largo del año 2010, siendo como límite máximo fijado para tal pago el 31 de marzo de 2010.

### **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:

- Para el año 2009: 30 € mensuales.
- A partir del año 2010: 45 € mensuales.

### **Artículo 14. Ayuda familiar**

Se establece para el concepto de guardería, una compensación económica 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, de las siguientes cuantías:

- Guardería año 2009: 30 euros
- Guardería a partir año 2010: 36 euros

### **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, complemento específico y trienios. En caso de incluirse 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 2010**

El incremento retributivo del salario de los trabajadores de la limpieza del Hospital Costa del Sol de Marbella para el año 2010 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 se fija en 1.540 horas para el turno diurno y en 1.450 horas para el turno nocturno.

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**

Antes de que comience el año por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se realizara y expondrá un cuadrante de descanso anual de festivos.

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 08:00 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 1.450 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 07:45 horas:

1. 365 días año - 30 días vacaciones = 335 días
2.  $335 \text{ días} / 2 = 167,5 \text{ días}$
3.  $167,5 \text{ días} - 6 \text{ días de asuntos propios} = 161,5 \text{ días}$
4.  $9,5 \text{ horas jornada} \times 161,5 \text{ días laborables} = 1.534,25 \text{ horas anuales.}$
5.  $1.534,25 \text{ horas} - 1.450 \text{ horas máximo anual} = 84,25 \text{ horas exceso.}$
6.  $84,25 \text{ horas} / 9,5 \text{ horas jornada diaria} = 8,87 \text{ días laborables de exceso.}$
7.  $8,87 \text{ días} \times 2 = 18 \text{ días naturales que disfrutar.}$

- Jornada de 22:00 a 08:00 horas:

1. 365 días año - 30 días vacaciones = 335 días
2.  $335 \text{ días} / 2 = 167,5 \text{ días}$
3.  $167,5 \text{ días} - 6 \text{ días de asuntos propios} = 161,5 \text{ días}$
4.  $10 \text{ horas jornada} \times 161,5 \text{ días laborables} = 1.615 \text{ horas anuales.}$
5.  $1.615 \text{ horas} - 1.450 \text{ horas máximo anual} = 165 \text{ horas exceso.}$
6.  $165 \text{ horas} / 10 \text{ horas jornada diaria} = 16,5 \text{ días laborables de exceso.}$
7.  $16,5 \text{ días} \times 2 = 33 \text{ días naturales que disfrutar.}$

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 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 computo este se redondeará 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 librará 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 público dentro de los dos primeros meses del año. Voluntariamente, los trabajadores podrán vacar fuera del periodo vacacional antes citado.

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 límite de disfrute el 31 de diciembre del año en curso.

Cuando el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de paternidad, de maternidad o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

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.

#### DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

El personal tendrá derecho en función de la antigüedad acreditada, al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de antigüedad: 1 día hábil más.
- Veinte años de antigüedad: 2 días hábiles más.
- Veinticinco años de antigüedad: 3 días hábiles más.
- Treinta o más años de antigüedad: 4 días hábiles más.

Se entenderán como días hábiles todos aquellos que en el turno del trabajador no figuren como descanso.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida, es decir, se consideraran los años completos de antigüedad a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

#### **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 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.

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 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 seis días de licencia de libre disposición. El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicios prestados.

El personal dispondrá de dos días más de licencia que se disfrutarán preferentemente en días señalados de ámbito local o de Navidad (24 y 31 de diciembre). Dichos días tendrán la consideración de trabajados a efectos de cómputo de la jornada ordinaria anual, sin que pueda entenderse nunca que el disfrute de los mismos genera un incremento de la jornada.

Se establece el disfrute preferente de un máximo de 4 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 obligación de disfrutar 4 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 25% del total de la plantilla activa, sin que en ningún caso pueda exceder el 50% del personal del mismo turno.

Los restantes días de asuntos propios se disfrutaran en cualquier momento del año, a excepción de los periodos antes mencionados, salvo causa de fuerza mayor.

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 13% 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 2 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.

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 períodos 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 período 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 reincorporarse.

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 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 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 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.

## **Artículo 22. Derechos socio laborales 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 se retribución total del convenio en idéntica cuantía que si se encontraran de alta y durante el tiempo de la baja, 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. Así mismo, 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 II).

### **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 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 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 €.
- A partir de los tres años, seis mensualidades del salario base del convenio.
- Por cada año mas de servicio, después de los tres primeros, 50 €.

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 durante año 2009: 12.000 euros.
- Fallecimiento durante y a partir año 2010: 18.000 euros
- IP total o absoluta durante año 2009: 12.000 euros
- IP total o absoluta durante y a partir año 2010: 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, entre los 60 y los 64 años de edad, 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 64 años.



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 64 años de edad, 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 año 2009: 100 € / año trabajado.
- Jubilación año a partir 2010: 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 año 2009: 100 € / año trabajado.
- Jubilación año a partir 2010: 120 € / año trabajado.

### **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.

### **Disposición adicional**

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

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 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, al Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Málaga y al Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales en lo que proceda.

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL AÑO 2009

CATEGORIA CIFICO ANUAL	SUELDO BASE PAGA EXTRA C.R.P.	COMP. DESTINO TOTAL MENSUAL	COMP. ESPE T O T A L
LIMPIADOR/A	579,33	287,58	
322,31	1.189,22	1.189,22	
16.649,08	559,09		

TRIENIOS (14 PAGAS): 13,42 MENSUALES.

FESTIVOS (CUANTÍA POR HORAS): 5,33

FESTIVOS ESPECIALES (CUANTÍA POR HORAS): 10,66

#### COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL ANUAL

NIVEL III	NIVEL I NIVEL IV	NIVEL II NIVEL V
	0,00	424,48
848,96	1.273,44	1.697,92

(Firmas ilegibles).