

CONSEJERIA DE EMPLEO
CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SER VICIOS Y
MANTENIMIENTO ALCOMAR. S.L.
CÓDIGO CONVENIO: 1102472

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente convenio colectivo, regula las relaciones laborales de la Empresa Servicios y Mantenimiento Alcomar S.L., y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Territorialmente afecta al centro de trabajo que dicha empresa tiene en las instalaciones de NAVANTIA San Fernando (Cádiz).

Artículo 3. Ámbito Personal.

En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal tanto fijo como contratado por la Empresa Servicios y Mantenimiento Alcomar S.L., en su área de edificios y locales, viales y dependencias así como en el que durante el tiempo de vigencia de este convenio firme contrato, bien por cierto tiempo, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas.

Artículo 4. Vigencia, Duración, y Prórroga.

El presente convenio, entrará en vigor el día 1de Enero de 2005 y su duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2007.

Puede ser prorrogado tácitamente por el periodo de un año, salvo denuncia escrita de cualquiera de las partes, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. Derecho Supletorio.

Para lo no establecido en este convenio, las partes acuerdan que se continuarán aplicando la normativa contenida en la derogada Ordenanza Laboral del Sector,



en tanto no se apruebe la nueva o se firme el Acuerdo Marco que establezca un nuevo sistema, ley 8/80 Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones de aplicación o sustitutorias de las anteriores.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 6. Jornada y Horario.

Durante el presente convenio la jornada anual de trabajo y horario se ajustara al Calendario Laboral establecido por "NAVANTIA" San Fernando (Cádiz) y al cuadro horario de la empresa Servicios y Mantenimiento Alcomar S.L. Las circunstancias excepcionales que justifiquen la implantación de distintas jornadas de la anterior serán determinadas conjuntamente por la dirección y los representantes de los trabajadores/as

Artículo 7. Licencias Retribuidas.

El trabajador/a avisando con la posible antelación o si no fuese ello posible, justificando el día que se incorpore al trabajo después de la licencia, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir su sueldo, antigüedad y plus de comida por las siguientes causas.

Tres días laborables por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prorrogables por el tiempo necesario si los mencionados ocurren fuera de la localidad, o de gravedad a criterio de la Dirección.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de sobrinos, y hermanos y políticos.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y primos carnales.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padre, hijos, acreditada por certificado médico, tres días naturales, prorrogables por el tiempo necesario en casos excepcionales a criterio de la dirección.

Por hermanos carnales un día natural por los motivos reseñados.

Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a. cuando la boda se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de la misma.



Un día natural en caso de primera comunión de hijos, nietos, coincidiendo con el día de la celebración o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Un día por traslado de su domicilio habitual.

Por ingreso hospitalario del cónyuge, padre e hijos, dos días naturales.

Las mujeres trabajadoras para casos de gestación y maternidad, de una licencia en tiempo y condiciones, según la ley vigente para estos supuestos.

Todas las licencias referentes a motivos médicos estarán sujetas a la acreditación de documentos que den fe del tiempo de estancia hospitalaria o ingreso. no pudiéndose consumir la totalidad de los días que determina dicha licencia si la estancia es inferior en tiempo a la citada licencia.

El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical y de los entes autonómicos en los cargos representativos, cuando estas dos últimas no sean retribuidas y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguientes justificación de la utilización. Las funciones de carácter sindical serán abonables en las que no excedan de 40 horas al mes, salvo salida fuera de la provincia. Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos sólo darán derecho a permiso sin retribuir.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Entre estos deberes inexcusables que requieran previamente la correspondiente justificación, se entenderá incluida la citación judicial.

Derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas.

Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien sea de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre. el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad



cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos. o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de una resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como en el de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen,

Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos o extinción de contratos en los siguientes supuestos.

La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio 1 embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 de artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos. o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente

Todas las licencias retribuidas requerirán el correspondiente justificante que las acredite.

Cláusula adicional.

Las partes firmantes de este convenio, se obligan a promover el principio de





igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 3911999 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo. a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres,

Artículo 8. Vacaciones.

Todo trabajador/a afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables.

De estas vacaciones habrán de disfrutar los días que correspondan al cierre de "NAVANTIA", y el resto dentro del año natural, avisando con antelación.

Estas vacaciones empezarán a contabilizarse desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año natural de vigencia del presente Convenio.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. Caso que el servicio lo requiera, en los trabajos de limpieza durante el periodo vacaciones de "NAVANTIA", la empresa podrá designar al personal que durante dicho periodo haya de efectuar los servicios necesarios.

El personal comprendido en el último párrafo, dado el carácter de obligatoriedad de trabajar el periodo de vacaciones, se procurará que no sea el mismo del año anterior y podrá tomar las vacaciones en las fechas que elija, aunque planificándolas previamente de forma que se cumpla lo indicado y queden cubiertas las necesidades del servicio.

La empresa avisará personalmente y por escrito, al menos con un mes de antelación a la fecha de dicho periodo al personal designado para trabajarlo.

Del personal que deba trabajaren las vacaciones, se informará a los Representantes de los Trabajadores/as, con el fin de estudiar aquellos casos en que se originen problemas al trabajador/a afectado/a para tratar de buscar la solución más satisfactoria.

Si por necesidad justificada e imprevista de la empresa, y una vez comenzado el periodo de vacaciones fuera necesaria la asistencia de algún trabajador no preavisado se entenderá que el mismo tendrá derecho a disfrutar el periodo de vacaciones completo si el aviso se le ha dado dentro de las dos primeras semanas de dicho periodo quedando fuera de este derecho la última semana del cierre de NAVANTIA.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan,



se les concederá en una misma fecha.

Artículo 9. Permisos por estudios.

Asistiendo al trabajo de forma habitual y teniendo que acudir a exámenes, tanto parciales como finales o prácticos, se les concederá permiso retribuido condicionado a la correspondiente justificación durante el tiempo preciso para efectuar los mismos.

Artículo 10. Puentes.

Todo el personal afectado por el convenio, disfrutará de todos los puentes que se establezcan en el calendario Laboral de "NAVANTIA" San Fernando (Cádiz) y en las mismas condiciones que el personal de ésta.

Artículo 11. Clasificación Profesional.

El personal integrado en el presente convenio estará comprendido en una de las siguientes categorías.

Oficial administrativo

Peón

Limpiador/a

Artículo 12. Ascensos.

Los ascensos los efectuará la empresa, teniendo en cuenta vacantes, antigüedad, capacitación profesional y funciones que desarrollan.

A estos efectos contará con el asesoramiento de los Representantes de los Trabajadores/as,

Capítulo III. Régimen de retribuciones.

Artículo 13. Remuneraciones.

La remuneración de cada trabajador/a. estará constituida por la suma de los siguientes conceptos.

a) Salario base

b) Complementos

c) Pagas Extraordinarias (Marzo. Julio, Septiembre y Diciembre)





Artículo 14. Salario base.

Serán los recogidos en la tabla de salarios del anexo al presente convenio, para cada categoría profesional y se abonará en la jornada normal de trabajo, festiva, vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 15. Complementos.

Durante la vigencia del presente convenio existirán los siguientes complementos.

1. Plus de comida.
2. Antigüedad.
3. Transpone.
4. Complemento de puesto de trabajo.
5. Incentivo.
6. Plus de extrasalarial.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 4 pagas extraordinarias, entre los días 15 y 17 de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre de 643.44 más antigüedad, como cuantía de cada una de ellas.

Los trabajadores/as, que hayan estado en baja por I.T .o accidente de trabajo, percibirán íntegro el importe de las pagas extras,

Artículo 17. Plus de comida.

Corresponde al recogido en la tabla de salarios del anexo, para cada categoría profesional y se abonará todos los días del año.

Artículo 18. Antigüedad.

Se abonará por trienios a razón del 4% del salario base que figura en el anexo para cada categoría profesional por cada uno de los trienios, con un tope del 16%, los trabajadores/as que superen dicho tope se le respetará el porcentaje que venían percibiendo. Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores/as que consoliden un nuevo trienio, percibirán el importe de éste, cualquiera que sea el número de trienios que percibían.

Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo.



El personal que presta sus servicios en las zonas de aseos y vestuarios, percibirá 1.45 por día de trabajo, como Complemento de puesto de trabajo, considerando éstas: zona 1, 2,6 y ascos de NAVANTIA Faba.

Artículo 20. Transporte.

La empresa viene obligada a facilitar medio de transporte desde la localidad de residencia del trabajador hasta el centro y viceversa, o en su defecto abonará íntegramente el importe del mismo, según el precio de la tarifa vigente.

Cualquier alteración en los precios de los medios de transporte se estudiará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Si por circunstancias del trabajo algún trabajador/a tuviera que prolongar jornada o trabajar en jornada distinta a la habitual. la empresa pagará un suplemento de 1/día por concepto de transporte.

Artículo 21. Plus extrasalarial.

Se establece el concepto extrasalarial, en aras de motivar a las trabajadoras y trabajadores para que asistan al puesto de trabajo en detrimento del absentismo.

Exceptuando la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por los trabajadores en defensa de sus reivindicaciones, las vacaciones y accidentes de trabajo se remuneraran por este fin y se estructurarán de la siguiente manera.

Por día de asistencia: 1 euro, descontándose el día de ausencia al mismo, exceptuando los reseñados en el párrafo anterior.

Se seguirá abonando aunque en el transcurso del semestre se superen las 7 faltas, y al final se procederá a la contabilidad de todos los días susceptibles de descuentos y si se sobrepasara el límite de los 7 días se procederá a descontar el semestre.

Artículo 22. Trabajos nocturnos.

Los trabajadores y las trabajadoras que por necesidades del servicio tuvieran que realizar sus labores en jornada nocturna se les abonará un plus de nocturnidad y su valor será el recogido en el anexo.

Artículo 23. Prolongación de jornada.

Como norma general, dada la situación de desempleo existente en la comarca, y al objeto de minimizar los efectos negativos que crea la misma, se procurará no realizar prolongaciones de jornada de forma sistemática

Las horas extras se realizarán de forma puntual o coyuntural cuando las necesidades del servicio lo requieran.

El valor de las mismas son los recogidos en el anexo del presente convenio.

Cuando las realice un peón/limpiador/a a bordo de un buque o en algún trabajo de los que se realizan en el gremio de limpieza industrial, éstas se les abonarán al mismo precio que se les abone a los peones del metal.

Si hubiera que realizarlas partiendo de trabajos nocturnos. Independientemente de la cantidad destinada a este concepto se les abonará al precio de 10 más el plus de comida por la cena correspondiente.

Capítulo IV. Prestaciones sociales.

Artículo 24. Gratificación especial por natalidad.

Con cargo a la empresa, se crea un premio por el nacimiento de cada hijo de 38.31.

Artículo 25. Ropa de trabajo.

Todo el personal acogido a este convenio, tendrá derecho durante el año natural, a recibir de la empresa.

2 Toallas de lavabo

2 Toallas de ducha

1 Gel mensual

2 Batas o conjuntos (Mujer)

2 Buzos o conjuntos (Hombre)

1 Rebeca o jersey o 1 chaquetón cada tres años

Para la elección de dicha ropa así como toallas y gel de baño, será necesario informe favorable del representante de los trabajadores/as. La ropa deberá ser entregada dentro del primer trimestre del año natural.

El personal contratado por tiempo inferior a un año, recibirá las mismas prendas y productos para su aseo que el personal de plantilla, debiendo ser entregada en un plazo máximo de siete días a contar desde el inicio de la actividad.

Artículo 26. Gratificación especial por hijo disminuido físico o psíquico.



Con cargo a la empresa e independientemente de lo establecido por la Seguridad Social, se crea una gratificación especial para cada hijo disminuido físico o psíquico de 35.07/ mensuales. Se abonará a todos aquellos/as trabajadores/as con hijo en dichas condiciones y que tenga reconocida indemnización por la Seguridad Social.

Artículo 27. Jubilación anticipada.

La empresa y los representantes de los trabajadores/as estudiarán conjuntamente los casos de jubilación anticipada a los 60 años, de acuerdo con las disposiciones vigentes, previa solicitud en todo caso del trabajador/a interesado/a.

El trabajador/a que quiera acogerse a la jubilación anticipada a los 60 años, tendrá que comunicarlo a la empresa con 6 meses de antelación a la fecha en que se cumpla la edad, para que pueda prepararse la tramitación.

Artículo 28. Complemento de enfermedad.

Durante la vigencia del presente convenio la I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el 100% de todos los conceptos retributivos.

Artículo 29. Complemento de accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo se abonará el 100% de todos los conceptos retributivos.

Artículo 30. Seguro de vida.

La empresa concertará un seguro de vida para todos sus trabajadores/as para cubrir los siguientes riesgos.

Por muerte natural	5.000 euros
Por muerte en accidente de trabajo	8.000 euros
Por invalidez permanente total y absoluta	7.000 euros

Capítulo 5. Práctica sindical en la empresa.

Artículo 31. Regulación de la práctica sindical.

Los representantes del personal es el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores/as, ante la empresa y organismos oficiales con capacidad jurídica para formular en su caso acciones oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

Estará especialmente capacitado para la denuncia e iniciación de la negociación

colectiva.

Para el ejercicio de las funciones requeridas en este artículo y cuantas actividades de carácter sindical tenga encomendadas dentro y fuera de la empresa, cada miembro de los representantes del personal dispondrá de 40 horas mensuales que podrán ser acumuladas entre todos los miembros del mismo.

La empresa asumirá el descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a las secciones sindicales reconocidas que expresamente lo soliciten, siendo condición indispensable la firma de un documento por cada uno de los afectados, en el que se autorice la práctica del descuento.

Capítulo VI. Empleo.

Artículo 32. Política de empleo.

Se considera objeto prioritario el garantizar los puestos de trabajo afectados por el presente convenio.

Los representantes de los trabajadores/as deberán de ser informados de cualquier alteración que se produzca en la plantilla, así como las altas y bajas del personal afectado por el presente convenio.

Sí por cualquier circunstancia se producen bajas y por consiguiente quedara alguna vacante, ésta se cubriría mediante la contratación con carácter indefinida del personal ya contratado temporalmente, teniendo en cuenta su antigüedad en la empresa.

La empresa se compromete a la realización de un estudio sobre un posible incremento de la contratación de personal para poder atender las cargas de trabajo.

Artículo 33. Adscripción del personal.

1º Al término de la concesión de una contrata de limpieza.los trabajadores de Empresa contratista saliente causarán Alta en la nueva titular de la contrata, quien le respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenia con el anterior subcontratista, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos.

Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuera la modalidad.

a) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia, en servicio militar o en



situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y reúnan la antigüedad mínima establecida en este apartado.

b) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de sus trabajadores mencionados en el apartado anterior.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la Empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la Empresa cesante.

2º Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la Empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la Empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la Empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, dará de Alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Documentos a facilitar la empresa saliente a la entrante.

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

- Fotocopia de las cuatro nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

. Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos cuatro meses

- Relación del personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, número de afiliación de la Seguridad Social, categoría profesional, antigüedad y modalidad de contratación.

Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

3º La aplicación de este artículo será de obligatorio cumplimiento para las partes a que se vincula: la Empresa cesante, nueva adjudicataria y sus trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de artículo, en el caso de que la Empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a tres meses: dicho personal, con todos sus derechos causará Alta en la nueva Empresa.





4º En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contratos de interinaje (maternidad o enfermedad), la Empresa subrogada deberá hacerse cargo al trabajador sustituto y del sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinaje y cese el trabajador sustituto.

Capítulo VII. Disposiciones varias.

Artículo 34. Salud Laboral.

Será de aplicación, al objeto de regular la Salud Laboral en la empresa, la ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/1995) así como el Real decreto de Reglamento de los Servicios de Prevención (R.O. 39/1997). También serán de aplicación cuantos reglamentos y normas que desarrollen la anterior ley de prevención.

Artículo 35. Impuestos.

Todas las retribuciones pactadas en el presente convenio son brutas corriendo a cargo del trabajador el pago de los impuestos que le corresponden según ley.

Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la seguridad social originada por normas legales, repercutirá en las partes contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

Artículo 36. Sometimiento a la legalidad.

El presente convenio colectivo se ajusta en todos sus términos a las normas legales vigentes.

Artículo 37. Comisión Paritaria.

Con arreglo a las normas legales vigentes se establece una comisión mixta paritaria para subsanar cuantas diferencias de interpretación puedan surgir entre las partes afectadas por el convenio colectivo

Esta comisión está formada por dos miembros designados por la empresa y otros dos designados por los representantes del personal.

La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita, los acuerdos adoptados por esta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión, enviando los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión.

En el caso que no se alcance acuerdos entre los miembros de la comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará actas de la misma a los interesados,





donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la comisión paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES I! Año de vigencia 2005, XX convenio (Incremento inicial 3%)

CATEGORIA	SALARIO BASE/IIIA	MÓDULO ANTIGÜEDAD	HORAS EXTRAS I	HORAS EXTRAS 2	PLUS DE COMIDA/DIA
OFICIAL ADMINISTRATIVO	27,81	814,30			7,12
PEON	21,65	710,00	6,68	8,50	4,25
LIMPIADORA	23,65	730,00	8,88	8,50	4,25

LA PAGA EXTRA SERA DE 63,44 PARA LAS TODAS LAS CATEGORIAS
EL PLUS DE COMIDA EN MARZO SERA DE 163,80 PARA TODAS LAS CATEGORIAS
EL PLUS DE ASISTENCIA SERA DE 100 PARA TODAS LAS CATEGORIAS

ANEXO II

COMPLEMENTOS, PLUSES, ETC.

Modificación jornada nocturna	22,48 euros/día
Plus de comida Oficial Administrativo	7,12 euros/día
Plus de comida Peon y Limpiadora	4,25 euros/día
Plus de comida en marzo	163,80 euros
Plus de asistencia	100 euros/día
Complemento por puesto de trabajo (aleos)	1,45 euros/día
Transporte	1,00 euros/día
Antigüedad: 4% del salario base por trienio con un tope del 6%	
PERSONAL LIMPIEZA INDUSTRIAL	
Incentivo	98,20 euros
Suplido	2,90 euros/día laborable

ENFERMEDAD, HOSPITALIZACION y ACCIDENTE

Acta.

Asistentes

Por la empresa: Ángel Corona Pizarro

Por los trabadores: Pilar Aurora Martín Molero

Asesores: Jesús Peralta López

En locales que la Empresa Servicios y Mantenimientos "ALCOMAR" SL tiene en la Factoría de NAVANTIA San Fernando, siendo las 11,00 horas del día 2 de Noviembre de 2005, se reúne la Comisión Negociadora del XX Convenio Colectivo, para tratar el siguiente asunto:

Atender los requerimientos de la Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico



en relación con ciertas anomalías observadas en el texto articulado del Convenio.

1º En relación con el artículo 5º referido al "Derecho supletorio" remitiéndose éste a la ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, y atendiendo al requerimiento anteriormente citado por la Delegación de Empleo, se acuerda anular dicho artículo y sustituirlo por el aprobado Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores vigente.

2º En el artículo 7º de las licencias retribuidas, el párrafo 7º y 8º están en contradicción con los párrafos 2º y 12º de dicho artículo. Analizando que ciertamente están en contradicción se acuerda eliminar los párrafos 7º, 8º y 12º y dejar el 2º, añadiendo: "con un mínimo de cuatro días".

3º En el artículo 33.1.a, se hace referencia a diferentes situaciones en las que se pueden encontrar los trabajadores en el momento de cambio de titularidad de la concesión, incluyendo entre ellas la del "desempeño del servicio militar o análoga", en cuanto a esto hay que indicar que el servicio militar fue suprimido mediante la ley 17/1999, del 18 de Mayo. Por tanto, esta situación en concreto, se acuerda eliminarla de dicho párrafo del artículo.

Y sin más asuntos que tratar se firma la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, acordándose que después de dicha firma sea remitida a la Autoridad laboral para su registro y archivo en el IMAC.

